



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

# Derecho Laboral

## *Aportes Doctrinarios*

Tomo I





INSTITUTO DE  
INVESTIGACIONES

**IIJ**

JURÍDICAS



# DERECHO LABORAL

TOMO I

APORTES DOCTRINARIOS



© CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

**DERECHO LABORAL - APORTES DOCTRINARIOS TOMO I**

Primera Edición: 500 ejemplares

Edición 2015. P. 370

ISBN: 978-99953-41-32-9

DERECHOS RESERVADOS

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS (IIJ)**

Alonso y Testanova, 9° Piso, Torre Sur, Asunción.

Teléfono: +595 21 422 161

**JOSÉ RAÚL TORRES KIRMSE**

*Ministro Responsable del Instituto de Investigaciones Jurídicas*

**CARMEN MONTAÑA CIBILS**

*Directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas*

*Coordinación y Elaboración*

**MIRIAN SANTOS**, *Investigadora*

*Asesoría*

**HAYDÉE CARMAGNOLA DE AQUINO**

*Equipo de Edición:*

Miguel López, *Diseño de Tapa*

Ovidio Aguilar, *Diagramación*

Las opiniones vertidas en el material son de responsabilidad exclusiva de los autores y no representan opiniones de la Corte Suprema de Justicia.

## Contenido

Presentación .....	7
Competencia en Acciones de Daños Derivados de Accidentes Laborales.....	11
José Raúl Torres Kirmser	
Historia y Situación Actual de la Justicia Laboral del Paraguay ..	33
Jorge Darío Cristaldo Montaner	
Salario Mínimo. Rever la Función del Salario Mínimo .....	91
José V. Altamirano	
El Trabajador Fluvio-Marítimo Paraguayo. El Contrato de Ajuste .....	97
Santiago Brizuela	
Daño Moral Laboral .....	145
Alma Méndez de Buongermini	
Mobbing. La Respuesta Jurídica en el Paraguay .....	177
Miryan Josefina Peña Candia	

Herramientas Legales de Urgencia .....233

Luis Pereira Ramírez

Garantía de la Libertad Sindical. Derecho de sindicalización  
en el sector público y sector privado Avances y retrocesos .....329

María Justina Venialgo Zárate



## PRESENTACIÓN

Esta obra reúne un conjunto de artículos que plantean diversos aspectos del Derecho Laboral. Su presentación constituye la concreción de un propósito de larga data cuyo origen radica en la intención de proporcionar a los operadores del Derecho del Trabajo –jueces y juezas, fiscales, defensores y defensoras, abogados y abogadas, y auxiliares de justicia en general– un material no sólo de consulta sino un disparador que genere un espacio de debate sobre los nuevos desafíos que plantean las diversas situaciones actuales que se dan en las relaciones de trabajo.

La preocupación no es menor si se tiene en cuenta que el Derecho del Trabajo nace para reglar una relación en la cual la asimetría socioeconómica entre sus términos –trabajador y empleador– es innegable. Y es justamente esta, la situación que la doctrina plasmada en normas positivas, busca atenuar con la finalidad de que la persona que presta servicios en relación de dependencia –a la hora de negociar– no encuentre obstáculos para el efectivo goce de ese derecho fundamental que tenemos todos los seres humanos, cual es el derecho al trabajo digno.

Por otro lado, no puede perderse de vista que la situación de todas las unidades de producción no es la misma; en efecto, es innegable que la pequeña y mediana empresa de-

ben ser motivadas y asistidas en su desarrollo y afianzamiento en el mercado, pero ello no será a costa de los intereses del trabajador sino por medio de políticas de Estado.

Del mismo modo, es fundamental que la relación empresa-trabajadores esté signada por la cooperación, pues si eventualmente se dieran –y de hecho se dan– tensión y hasta confrontación de intereses, éstas necesariamente deben ser circunstanciales y parciales, porque el objetivo final es siempre el bienestar de ambos términos de la relación laboral, ya que la dependencia de uno y otro es mutua.

El Estado paraguayo está comprometido con la promoción del bienestar de nuestra sociedad y, de manera muy especial, con los sectores más vulnerables. Su objetivo fundamental es superar las desigualdades existentes entre las personas individuales y los grupos que conforman, mejorar sus condiciones de vida y asegurar su participación social, cultural, económica y política. Para cumplir con su cometido consagra en su Carta Magna los derechos sociales entre los que se destacan derechos laborales o derechos del trabajador.

Estos derechos requieren una decidida acción estatal para su realización. Por tanto, carecen de entidad sin la decidida voluntad del Estado para concretar su materialización. Y, en este sentido, el Poder Judicial desempeña un rol sumamente importante cumpliendo sus funciones y dando a la sociedad resultados ejemplificadores y orientadores de la conducta humana.

Este contexto –cuyo marco es una dinámica de cambio acelerado que se manifiesta a escala mundial– es el que mo-

tiva la estructura temática de la obra, a través de los artículos que la componen.

Todos ellos se orientan a través de una línea común que considera los derechos laborales como inherentes a la condición humana, partiendo del derecho a la vida que implica el derecho a una existencia digna, acorde con la naturaleza humana; lo cual está estrechamente ligado al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, y salario justo,

Así, los derechos de la persona que trabaja –los derechos laborales– forman parte del plexo de normas que consagran los derechos fundamentales del hombre. Porque el derecho a la vida, que es el primero de los Derechos Humanos no significa solo derecho a la supervivencia sino, fundamentalmente, a una vida digna con acceso a alimentación, salud, vivienda, vestido, educación, recreación. Y para acceder a todo esto, se necesita trabajar.

El derecho al trabajo es, pues, el eje a través del cual se desarrolla la temática de esta obra que plantea en los artículos que la integran los diversos aspectos de esta jurisdicción del Derecho.

Así, abarca los siguientes temas:

- Competencia en acciones de daños derivados de accidentes laborales,
- Historia y situación actual de la justicia laboral de Paraguay,
- Salario mínimo. Rever su función,
- El trabajador fluvio-marítimo. El contrato de ajuste,

- Daño moral laboral,
- Mobbing: La respuesta jurídica en el Paraguay,
- Herramientas legales de Urgencia,
- Garantía de la libertad sindical. Derecho a la sindicalización en el sector público y privado – Avances y retrocesos.

A través de la lectura de cada uno de estos artículos, esta obra sobre Derecho Laboral en nuestro país se propone hacer pensar, sentir y actuar ante los desafíos actuales en el ámbito del trabajo. Porque si bien somos conscientes de los retos a los que nos enfrentamos, necesitamos unir nuestras fuerzas en el empeño de promover en el ámbito jurídico un espacio de análisis del Derecho Laboral para proponer ideas que nos encaminen a fortalecer nuestra justicia mediante la solución de los acuciantes problemas con los que nos enfrentamos día a día.

Asumamos este compromiso profesional participando con responsabilidad en nuestro ámbito de competencia.

José Raúl Torres Kirmser

# COMPETENCIA EN ACCIONES DE DAÑOS DERIVADOS DE ACCIDENTES LABORALES

JOSÉ RAÚL TORRES KIRMSEK

La jurisdicción competente para entender en materia de daños producidos por accidentes laborales, en particular aquellos atribuibles al incumplimiento de normas de seguridad e higiene en el trabajo, es una cuestión que ha generado un rico debate en los distintos sectores que hacen a la comunidad jurídica y que ha arrojado múltiples soluciones en el derecho comparado. El Paraguay no es la excepción, razón por la cual hemos decidido dedicarle a tal asunto las líneas que siguen a continuación.

El tema a ser tratado requiere, en primer término, una somera reseña sobre algunos conceptos, en particular los que atañen a la jurisdicción y la competencia. Esta introducción, que lleva a transitar un sendero aparentemente harto trillado, se hace con el objeto de considerar aquellos elementos esenciales que son imprescindibles en el análisis, en orden a arribar a una solución que integre plena y correctamente toda la legislación vigente en materia de competencia en daños derivados de accidentes laborales.

Así, iniciamos por la referencia al concepto de jurisdicción que, en su acepción más restringida, como función pública, y facultad propia y exclusiva del Poder judicial, es de-

finida por la doctrina reciente en los siguientes términos: *“En sentido estricto, por jurisdicción se entiende la facultad de administrar justicia, función pública encomendada a un órgano del Estado, que tiene por fin la realización o declaración del derecho mediante la actuación de la ley a casos concretos”* (1).

No hacemos sino decir cosa sabida cuando afirmamos que, si bien la jurisdicción es una sola, ésta no es ejercida en forma omnímoda y centralizada. La cantidad y variedad de cuestiones planteadas al poder jurisdiccional para ser dirimidas exigen, como un imperativo ineludible, la división y especialización en el ejercicio de la jurisdicción; a este efecto distintos son los criterios tenidos en cuenta para establecer cuál es la porción de la jurisdicción efectivamente ejercida por cada órgano jurisdiccional en términos más específicos. Esta determinación de la jurisdicción es conocida como competencia.

Igualmente conocido es el concepto de competencia como la aptitud que tiene un órgano jurisdiccional para entender y decidir en una causa judicial determinada. Esta facultad es otorgada por la ley, con las atribuciones necesarias para cumplir con las funciones jurisdiccionales pertinentes. De allí que se exprese, corrientemente, que la competencia es la “medida” de la jurisdicción. *“En este orden de ideas, la competencia se presenta, en general, como la aptitud legal de ejercer la función judicial en una causa concreta y determinada”* (2).

---

(1) Hernando Devis Echandía. *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*. Aguilar, p. 67.

(2) BUE. Corte. 6/7/82. DIBA 123-373.

De esta manera, la atribución de competencias específicas constituye un mecanismo legal que permite una adecuada atención al usuario del servicio de justicia, ideado con la finalidad de optimizar la administración de justicia, y en estrecha correspondencia con el principio del juez natural y el debido proceso: *“En varias ocasiones hemos dicho que el desarrollo del Estado moderno ha impuesto la división del trabajo en la administración de la justicia, y que ello ha hecho surgir la división de las jurisdicciones [...], y en cada una de estas, la creación de una pluralidad de jueces, a quienes se ha confiado la resolución de los múltiples y diversos negocios. Esa pluralidad puede ser sucesiva o simultánea [...]. De ahí que si bien la jurisdicción, como facultad de administrar justicia, incumbe a todos los jueces y magistrados, sin embargo su ejercicio es indispensable reglamentarlo dentro de cada rama jurisdiccional. Y es esta la función que desempeña la competencia”* (3).

Ahora bien, la distribución de la potestad judicial entre los distintos órganos estatales se lleva a cabo mediante la aplicación de diversos criterios de clasificación. Ella se divide, en términos generales, según la razón originaria: territorio *ratione loci*, valor *ratione quantitatis*, grado *ratione gradus* y materia *ratione materiae*. *“La noción de competencia -derivada de la necesidad de distribuir el trabajo entre los distintos órganos judiciales en forma compatible con la extensión territorial del Estado, la diversa índole o importancia económica de las cuestiones justiciables y la posibilidad de que los asuntos sean examinados en diversas instancias íntegra y precisa el amplio ámbito de atribuciones que es consustancial a la idea de potestad judicial, pues una*

---

(3) Hernando Devis Echandía, *op. cit.*, p. 99.

*vez establecido conforme a las normas vigentes que los órganos judiciales del Estado se hallan facultados para conocer de una determinada pretensión o petición extra contenciosa, las reglas de competencia fijan, en concreto, cuál de dichos órganos debe entender en el asunto con exclusión de los restantes”*(4). Las dos últimas, a diferencia de las dos primeras, no son prorrogables; son, pues, de orden público. Es decir, la distribución de la competencia por razón de la materia y del grado hacen a la estructura esencial del órgano jurisdiccional; su acatamiento es una cuestión que interesa al orden público, y por consiguiente puede y debe ser examinada de oficio. Una situación de incompetencia en razón de la materia afecta tanto a las resoluciones judiciales eventualmente dictadas –providencias, autos interlocutorios, sentencias– como al proceso mismo. Obviamente, en el supuesto de que se diera, la incompetencia de dicha índole acarrearía la nulidad de todas las actuaciones efectuadas de tal guisa ante el órgano.

La competencia en razón de la materia del órgano jurisdiccional se constituye así en un requisito formal y esencial para la validez, tanto de la sentencia dictada como del proceso que le da origen. Es un requisito indispensable para la configuración del debido proceso y ostenta por ello rango constitucional. Así pues, siendo la competencia uno de los presupuestos de la acción, y debiendo ser respetada irrestrictamente tanto por las partes como por los propios jueces,

---

(4) Lino E. Palacio y Adolfo Alvarado Velloso. 1997. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Tomo I. Santa Fe. Rubinzal-Culzoni, p. 52.



su ausencia en una determinada litis afecta su eficacia para lograr la composición definitiva del litigio.

Es importante volver a destacar que estas cuestiones de competencia responden al interés público y que, como tales, son tanto improrrogables como indisponibles para las partes. *“Los límites de la jurisdicción son pues prorrogables (o relativos o dispositivos), o improrrogables (absolutos, necesarios), según que admitan o no su inobservancia, según que influyan o no en la voluntad de las partes. Las partes pueden convenir la inobservancia de los límites prorrogables, y el acuerdo puede ser expreso (pactum de foro prorrogando), o inherentes a la elección de domicilio (...) En cuanto a los límites improrrogables, todo acuerdo de las partes es ineficaz, porque el juez de oficio debe relevar su propia incompetencia y las partes (actor o demandado), pueden excepcionarla, no sólo in limine litis, sino en cualquier grado y estado del pleito. Reprodúcese pues, en la esfera de la competencia, la distinción entre derecho absoluto y derecho dispositivo (de aquí el nombre de competencia absoluta y relativa)”* (5).

Consecuentemente, la conculcación de dichas facultades acarrearía un vicio invalidante que no sería susceptible de convalidación. *“Son absolutos los límites derivados de criterios objetivos [...] Cuando la ley atribuye a un juez un pleito con referencia a la naturaleza y a la entidad de éste lo hace porque estima a aquel juez más idóneo que otro para pronunciar; y esta consideración de la ley no admite una apreciación contraria de los par-*

---

(5) Chioventa, José. 1922. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Traducción española de Casáis y Santaló, José. 1977. Madrid. Reus S.A., pp. 601/602.

*ticulares. La incompetencia por materia y valor puede ser puesta de manifiesto en cualquier estado y grado del pleito; la autoridad judicial debe pronunciarla incluso de oficio” (6).*

Esta improrrogabilidad hace que la competencia correspondiente sea absoluta. En la regulación de la competencia absoluta está directamente interesado el poder judicial, por lo que se justifica su improrrogabilidad e indelegabilidad. No puede ser otro el fundamento, pues la competencia absoluta, vinculada a la organización de la administración judicial, es de naturaleza pública; la ley no puede, en este sentido, admitir una apreciación distinta de los particulares (7) y, por ende, resulta declarable de oficio. Se ha dicho así, que “...la competencia derivada de los criterios objetivo y funcional reviste carácter improrrogable, diciéndose que es absoluta la incompetencia del órgano judicial en el supuesto de ser requerido para satisfacer una pretensión o una petición cuyo conocimiento no le ha sido asignado por razón de la materia, del valor o del grado”(8).

El Art. 11 del Cód. Org. Jud. textualmente dice: “La competencia en lo civil, comercial, laboral y contencioso administrativo se determina por el territorio, la materia, el valor o cuantía de los asuntos, el domicilio o la residencia, el grado, el turno y la conexidad”. En nuestra legislación, los criterios de clasifica-

---

(6) Chioventa, *op. cit.*, p. 602.

(7) FENOCHIETTO, Carlos E. y ARAZI, Roland. 1987. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Tomo I. Buenos Aires. Astrea, pp. 45/46.

(8) Lino E. Palacio. Derecho Procesal Civil. Tomo II. Buenos Aires. Abeledo Perrot, p. 370.

ción de la competencia están expuestos en dicho artículo. El Art. 2 del Cód. Proc. Civ. textualmente dispone: *“La competencia del juez o tribunal en lo civil y comercial se determinará con arreglo a lo dispuesto por esta ley, el Código de Organización Judicial y leyes especiales”*. Por su parte, el Art. 3 del Cód. Proc. Civ. literalmente establece: *“La competencia atribuida a los jueces y tribunales es improrrogable. Exceptúase la competencia territorial, que podrá ser prorrogada por conformidad de las partes, pero no a favor de los jueces extranjeros, salvo lo establecido en leyes especiales”*. Estos artículos reflejan los caracteres de indisponibilidad e improrrogabilidad ya mencionados.

En cuanto atañe a la competencia en razón de la materia, a lo que debe ceñirse el órgano jurisdiccional para declararse competente, o no, es al contenido y naturaleza de la pretensión del accionante. La pertenencia de una pretensión a una materia determinada deriva de las leyes sustanciales, que señalan el radio de acción dentro del cual todos los hechos, actos y relaciones jurídicos serán alcanzados por ellas.

Establecido el carácter improrrogable y de orden público que reviste la competencia en razón de la materia, es oportuno delimitar, en algunas breves líneas, los límites legales de las jurisdicciones civil y laboral, respectivamente, en el derecho paraguayo.

La materia de la jurisdicción civil, llamada también ordinaria, comprende todas las cuestiones que no hayan sido designadas como atinentes o propias de otra competencia material por leyes especiales. En este sentido, se ha resaltado el carácter “residual” de la jurisdicción civil en países con sistemas jurídicos afines al nuestro: *“La jurisdicción civil tiene*

*carácter residual o vis atractiva, de forma que atrae para sí el conocimiento de todos aquellos asuntos no específicamente atribuidos a otros órdenes jurisdiccionales” (9).*

El Art. 2º del Código Procesal Civil en forma clara y expresa establece el carácter residual de la jurisdicción civil o su carácter absorbente respecto de las cuestiones planteadas ante los estrados judiciales que no hayan sido específicamente atribuidas a la competencia de otro fuero: *“La competencia del juez o tribunal en lo civil y comercial se determinará con arreglo a lo dispuesto por esta ley, por el Código de Organización Judicial y leyes especiales”*.

Por otra parte, la jurisdicción laboral, como su propio nombre lo indica, constituye un fuero especializado y, en consecuencia, la materia de su competencia se halla listada en forma detallada y descriptiva, congruente con la finalidad perseguida en estos casos, que es la de asegurar que los actos y relaciones jurídicas que deban ser llevados ante esta jurisdicción sean aquellos propios de la materia que hace a su especialización y no otros. La norma que delinea principalmente la competencia laboral es el Art. 40 del Código de Organización Judicial, cuya promulgación es posterior al Código Procesal del Trabajo. Aquí es oportuno indicar que el Código de Organización Judicial no derogó en forma expresa ninguna de las disposiciones del Código Procesal del Trabajo, por lo que ambas normas mantienen su vigencia según el principio de *lex posterioris*, esto es, la regulación an-

---

(9) María Fernanda Vidal Pérez. El litisconsorcio en el proceso civil. La Ley. España. Año 2007, p. 221.

terior sigue en vigor en tanto y en cuanto no se contraponga a las disposiciones contenidas en la ley posterior. Esto implica que las normas contenidas en ambas legislaciones son inclusive complementarias en muchos puntos. En efecto, el Art. 40 del Cód. Org. Judic., atribuye competencia exclusiva a los juzgados laborales para dirimir toda contienda que exista en razón de un contrato laboral. Esta constituye una jurisdicción especial, de orden público y que no puede ser prorrogada, a tenor de lo expresamente dispuesto en el Art. 27 del Cód. Proc. Lab.: *“La jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada y su competencia es de orden público e improrrogable”*. Recordemos aquí que, a tenor de lo que hemos visto en los párrafos precedentes, va de suyo que la delimitación de la competencia en razón de la materia no admite prórroga; la norma laboral referida no hace más que enfatizar este punto. Por esta razón todo lo atinente a situaciones surgidas en el ámbito de una relación jurídica amparada por la norma laboral no es incumbencia de la jurisdicción civil. Enmarcadas estas cuestiones en la pertinencia o regularidad, su conformidad o disconformidad a derecho y las consecuencias patrimoniales que de ello deriven han de verse y juzgarse a la luz de la legislación específica –la laboral– y en el ámbito de la jurisdicción especializada que es competente para aplicarla. Solo los daños originados de relaciones o vinculaciones civiles son de concernencia de la jurisdicción civil.

El Artículo 40 transcrito más arriba relaciona directamente al fuero laboral con la solución de controversias que se originen en las obligaciones surgidas de seguridad social y en virtud de relaciones de dependencia. Con ello se disipa toda incertidumbre respecto de la competencia exclusiva de

la jurisdicción laboral para entender este tipo de controversias.

Entonces, si lo que se reclama es un supuesto incumplimiento de índole laboral, cuya decisión requerirá, inevitablemente, el análisis y aplicación del contrato de trabajo, del derecho laboral y de las normas relativas a seguridad social y, en consecuencia, implicará inevitablemente el involucramiento del Código del Trabajo, por estricta aplicación de la norma procesal que venimos comentando, la cuestión debe ser entendida por jueces del trabajo.

Sobre el alcance del Art. 40 del Cód. Org. Judic., la doctrina nacional ha expuesto: *“El efecto de la nueva normativa es muy importante, pues con ello se ha ampliado la competencia de los jueces del trabajo por razón de la materia. Ya no será necesario determinar en cada caso litigioso si existen o no trabajadores y empleadores como sujetos de la relación procesal, siempre que se trate de un ‘conflicto de trabajo individual o colectivo jurídico, como dice el Art. 28 inc. a) del CPT. Siempre que una cuestión contenciosa judicial se suscite por la existencia, interpretación o aplicación del Código del Trabajo, o de cláusulas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, será competente, exclusivamente, el fuero laboral”* (10).

En la jurisprudencia nacional, se han expedido juzgados laborales sobre la materia, la que traemos a colación: *“En*

---

(10) Jorge Darío Cristaldo Montaner, Beatriz Cristaldo Rodríguez. *Código Procesal Laboral, Comentado – Actualizado – Concordado – Comentarios – Jurisprudencia*. Ediciones FIDES. 2ª Edición, Año 2010. Tomo I, p. 143.

*la demanda se imputa a la empleadora incumplimiento del deber de previsión de riesgos profesionales como de las medidas de higiene y seguridad, expresamente establecidas en el Código del Trabajo (Art. 62 inc. II, 275 C.T.). en consecuencia, si bien es cierto que la parte actora, invocando normas del Código Civil, persigue sin embargo en su demanda el resarcimiento de perjuicios que hace derivar de supuestas situaciones de riesgos existentes en el lugar de trabajo, imputando inobservancia de obligaciones laborales a la empleadora, alegando además insuficiencia de las prestaciones del I.P.S., por lo que no puede negarse la influencia decisiva que ha de tener en la solución definitiva del pleito la determinación de cuestiones de directa vinculación con el derecho del trabajo y las normas que lo reglamentan, especialmente el Código del Trabajo. Por todo lo expuesto, y basada en las disposiciones que determinan la competencia de la jurisdicción laboral en razón de la materia (Art. 34 inc. a) C.T., y el 40 C.O.J.), que establece además la competencia por conexidad, estimamos que corresponde a la justicia del Trabajo conocer en el presente juicio...” (11).*

La misma postura ha sido expuesta en un reciente fallo pronunciado por la Sala Civil de la Corte Suprema: *“En una primera aproximación, puramente normativa, es claro que el Art. 28 del Cód. Proc. Trab. impone, claramente, que la jurisdicción laboral es ejercida, respecto de los conflictos del trabajo individuales y colectivos, por jueces y tribunales de derecho. Esto coincide, por lo demás, con la disposición del Art. 40 del Cód. Org. Jud.,*

---

(11) T. Apel. del Trabajo 2ª Sala de la Capital, A.I. N° 255 de fecha 18 de septiembre de 2003, Juicio: *“Juan G. Díaz Caracho c/ La Empresa Gráfica Comuneros S.A. e Industria Gráfica Novel S.A.”* - Fdo. Jueces: Ramiro Barboza, Concepción Sánchez, Miryam Peña.

*según el cual son competentes los Juzgados de Primera Instancia en lo laboral para conocer y decidir las cuestiones de carácter judicial y contencioso que suscite la aplicación del Código del Trabajo o las cláusulas del contrato individual o colectivo de trabajo [...] La normativa transcrita no discrimina la competencia por tipos de daños, o por la incidencia del perjuicio sufrido en ocasión de la violación del contrato de trabajo; o por la esfera de los derechos de la persona en los cuales incide dicha violación: asigna todas las controversias, sean ellas cuales fueren, a la jurisdicción laboral [...] La competencia de la jurisdicción del trabajo no está dada por el carácter de los daños, por su esfera de incidencia, sino por la conducta humana: allí donde haya conflicto del trabajo, donde haya postulación de violación del contrato de trabajo, surge un conflicto derivado de la relación laboral que habilita la competencia de los juzgadores del fuero laboral [...] De este modo, la interpretación de la normativa procesal laboral que aquí se propone es profundamente coincidente con el lugar que ocupa el daño dentro de la indemnización: al determinarse la competencia por un hecho objetivo, y no por sus consecuencias, todas ellas quedan abarcadas en este. En otras palabras, la competencia se determina por el tipo de controversia: la que se deriva de un contrato laboral. Queda claro, así, que en casos de este tipo el fuero competente es el fuero laboral”(12).*

La doctrina citada en dicho pronunciamiento resalta que *“una controversia que tenga por objeto el resarcimiento del daño sufrido por una de las partes contratantes de la relación de trabajo es estrictamente derivada, más que conexas, de la relación*

---

(12) A.I. N° 988, 18 de junio de 2013, Corte Suprema de Justicia, Sala Civil.



*misma” (13); y también que: “Corresponde a la competencia del órgano jurisdiccional del trabajo la acción de resarcimiento de daños por culpa extracontractual, en cuanto el objeto de la controversia se refiere a un contrato de trabajo” (14).*

Por ello, no cabe más que reiterar cuanto fuera expuesto en dicho pronunciamiento de la máxima instancia judicial: *“La competencia laboral no se determina por el tipo de daño sufrido, o por la incidencia en los intereses tutelados (patrimoniales o extrapatrimoniales), sino por el origen de la controversia: allí donde la misma surja de la violación de un contrato de trabajo, se determina la operatividad de la jurisdicción laboral [...] El primer elemento, pues, deriva directamente del objeto del juzgamiento. En definitiva, tratándose de una controversia laboral, se juzga la violación del contrato de trabajo, violación que puede generar daños de todo tipo –patrimonial y extrapatrimonial- pero que siempre derivan, valga el pleonasma, de dicha violación, es decir, de una controversia. El daño, en todas sus variantes, viene como consecuencia de un incumplimiento contractual” (15).*

En este punto debe agregarse que la solución es la misma tanto en el supuesto en que el accionante sea el propio trabajador, como si lo fueran sus herederos, invocando *iure hereditatis* derechos laborales de su causante, por ejemplo, los daños derivados del incumplimiento de un contrato de trabajo, e inclusive, en el supuesto de que se trate de da-

---

(13) De Lítala, Luigi. Derecho Procesal del Trabajo. Buenos Aires, EJE, 1ª ed., 1949, Tomo II, p. 91.

(14) De Lítala, Luigi. *Op. cit.*, p. 92, nota 26.

(15) A.I. N° 988, 18 de junio de 2013, Corte Suprema de Justicia, Sala Civil.

ños derivados de la relación laboral, los invocados por los herederos a título personal, *iure proprio*. Es decir, cuando el daño que se reclame constituya una consecuencia refleja de la relación laboral, aun que afecte a una persona no vinculada al contrato de trabajo, se trataría del resultado disvalioso derivado del incumplimiento de obligaciones laborales específicas, estatuidas en la ley o en el contrato, como vg. la inobservancia de normas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

Se trata en este último caso, del supuesto reconocido por doctrina y jurisprudencia respecto a la posibilidad de que un tercero extraño a la relación contractual, pero vinculado a una de las partes del contrato, pueda demandar la reparación de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de una prestación contractual. En este sentido: *“La doctrina y la jurisprudencia dominantes estiman que el contrato puede producir efectos respecto de terceros siempre que sean favorables. Por ende, la adhesión a esta tesis hace que los deberes de protección se puedan desarrollar aun respecto de los terceros [...] Tan solo existe un principio de relatividad negativa, que no excluiría de hecho la posibilidad para el tercero de tomar una posición jurídica activa ya que, aun siendo extraño al contrato, puede no menos ser expuesto en el curso de la ejecución a un peligro de daño en la misma manera que las partes contractuales [...] El ‘leading case’ en la materia es el caso elaborado por la jurisprudencia alemana en los años Treinta y se refiere al de la empleada doméstica que, al servicio de un comitente, sufre daños como causa de una explosión de la caldera de gas instalada por el proveedor. La empleada doméstica y la dicha empresa instaladora no se hallaban ligadas por ningún vínculo contractual; por primera vez es reconocida la tutela a un sujeto que no era parte contractual. En la*

*jurisprudencia italiana es conocido el caso de la responsabilidad contractual del empleador respecto de los familiares del portero por los daños causados por la insalubridad del alojamiento [...] De estos pronunciamientos emerge que los terceros a los cuales es reconocida tutela contractual son sujetos que no se encuentran en una posición diferenciada, sino en una posición de proximidad calificada respecto a la prestación y al comportamiento dañoso. Tal proximidad deriva de otra relación que vincula al tercero con una de las partes, que puede ser una relación de trabajo, de parentela, o igualmente una relación caracterizada por la obligación de cuidado” (16).*

En tales casos resultaría imposible determinar los elementos constitutivos de la responsabilidad –en particular la ilegalidad del hecho generador del daño, que en estos casos es un incumplimiento contractual– sin hacer uso de las normas especiales del contrato de trabajo y las leyes laborales que se han violado, y la normativa específica en materia de seguridad e higiene en el trabajo, imperativamente aplicables por virtud del orden público. Por ende, la especialidad de la jurisdicción laboral, tal como ha quedado legislada su competencia en nuestro derecho, llama para sí el estudio de este tipo de contiendas.

---

(16) Mirijam Conzutti. *“Contratto con effetti protettivi nei cfr del terzo”*, 27/12/11. Persona e Danno a cura di Paolo Cendon. [http://www.personaedanno.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37302&catid=86&Itemid=333&mese=12&anno=2011](http://www.personaedanno.it/index.php?option=com_content&view=article&id=37302&catid=86&Itemid=333&mese=12&anno=2011)

En la reciente jurisprudencia comparada, en particular, la de la Corte de Casación Italiana, se ha arribado a conclusiones idénticas: *“Como ya fuera afirmado más de una vez por esta Corte y nuevamente se expresa aquí, ‘por controversia relativa a relaciones de trabajo subordinado en el sentido del Art. 409, n. 1, del Cód. Proc. Civ., deben entenderse no solo aquellas relativas a las obligaciones propiamente características de la relación laboral, sino todas las controversias en las que la pretensión que se ha hecho valer en juicio se refiera directamente a dicha relación, en el sentido que, aun no constituyendo esto la ‘causa petendi’ de tal pretensión, sí se presente como antecedente y presupuesto necesario, y no ya meramente ocasional, de la situación de hecho respecto de la cual es invocada la tutela jurisdiccional, siendo irrelevante la eventual falta de coincidencia de las partes en la causa con aquellas de la relación de trabajo”* (17).

En España, la situación generó fallos contradictorios, en ambos sentidos, ya atribuyendo la competencia a la jurisdicción civil, así como también reconociendo la competencia laboral: *“La sala social del Tribunal Supremo, fundamentándose en la naturaleza contractual de la responsabilidad y, principalmente, en la existencia de un ilícito laboral, declaraba su competencia para conocer de demandas en materia de responsabilidad civil por contingencias profesionales; también cuando la acción era dirigida contra sujetos distintos al empresario intervinientes en la actividad productiva. En sentido contrario, la sala civil del Tribunal Supremo sostenía la naturaleza extracontractual de dicha responsabilidad y la consiguiente competencia del orden jurisdiccional civil. Aunque en algunas ocasiones la sala se aproximó a la posición*

---

(17) Cassazione Civile, 08 ottobre 2012, n. 17092.

*mantenida por la sala social –especialmente en la STS, 1ª, 15.1.2008–” (18).*

En la mencionada sentencia dictada por el Tribunal Supremo de España, Sala de lo Civil, se fundamentó la competencia de la jurisdicción laboral en los siguientes términos: *“Esta Sala considera que en estos supuestos de reclamaciones civiles como consecuencia del incumplimiento de una relación laboral creada por un contrato de trabajo, para deslindar la competencia es decisivo determinar si el daño se imputa a un incumplimiento laboral o bien a una conducta ajena totalmente al contrato de trabajo. En el ilícito laboral el fundamento para imputar la responsabilidad se halla en la infracción de una norma reguladora de esta materia, ya sea estatal o colectiva. Para delimitar el incumplimiento laboral se debe estudiar, por tanto, si existe la infracción del deber de protección y la calificación de los hechos, en los que se requiere que el empresario actúe como tal. Por ello, para que sea competente la jurisdicción civil, el daño ha de deberse a normas distintas de aquellas que regulan el contenido de la relación laboral, puesto que, cuando exista un incumplimiento de dicha relación, deberá declararse la competencia de la jurisdicción social [...] A juicio de esta Sala, por consiguiente, habrá incumplimiento del contrato de trabajo en aquellos casos en los que se vulneren las normas voluntarias, colectivas o legales, reguladoras del mismo porque, de acuerdo*

---

(18) Anna Ginès i Fabrellas. *Coordinación de indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Estudio empírico de los efectos de la dualidad de jurisdicciones competentes y de técnicas de coordinación sobre la compensación del daño*. Facultad de Derecho, Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, julio 2013. InDret Revista para el Análisis del Derecho, p. 5. [www.indret.com](http://www.indret.com)

*con lo dispuesto en el Artículo 1258 CC, los contratos obligan desde el momento de su perfección ‘no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley’. Y por ello, las obligaciones relativas a la seguridad de los trabajadores forman parte del contenido del contrato de trabajo según las normas legales que lo regulan [...] De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que la responsabilidad por accidentes de trabajo nace del incumplimiento de una obligación legal, porque la ley está determinando el contenido obligacional del contrato de trabajo. La obligación de seguridad pertenece al ámbito estricto del contrato de trabajo, porque forma parte del contenido contractual al establecerlo la ley de Prevención de riesgos laborales en el Artículo 14: se trata de una obligación general de diligencia incorporada por ley al contenido del contrato de trabajo [...] Esta Sala, por tanto, fija la doctrina según la cual y en virtud de lo dispuesto en el Artículo 9 LOPJ, las reclamaciones por responsabilidad del empresario que sean consecuencia del incumplimiento del contrato de trabajo deben ser competencia de la jurisdicción social” (19).*

Lo hasta aquí dicho es sin perjuicio de considerar la competencia que eventualmente puedan tener otras autoridades administrativas como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad, higiene, seguridad social, etc. No debe confundirse la sede en la que deba ventilarse el reclamo específico de un sujeto, con la procedencia o no de pretensiones que reclame el sujeto ante el órgano ju-

---

(19) STS, 1ª, 15.1.2008. <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&referen ce=163744&links=&optimize=20080424&publicinterface=true>

risdiccional derivadas de un incumplimiento contractual. En efecto, a menudo dichos elementos coinciden, pero no siempre, dado que leyes específicas han atribuido y modificado las competencias jurisdiccionales de atención de los reclamos de ciertos sujetos –el trabajador o de ciertos reclamos– la relación de dependencia”. Ello equivaldría a confundir la procedencia del reclamo que se presenta ante el órgano jurisdiccional con la competencia del órgano para pronunciarse sobre la misma.

Parte de la jurisprudencia nacional ha caído en tal confusión al sostener: *“En efecto, es el Instituto el que responde en forma completa ante el trabajador y no existe fundamento en base a la Ley de la materia, el Código del Trabajo, que imponga al empleador indemnización alguna en el orden pretendido en autos. Está así definida la competencia del I.P.S. en la cuestión, excluyendo toda posibilidad de accionar ante este fuero; pues, las entregas deben ser hechas al Instituto para que las otorgue completas. Es la razón de la existencia del Instituto de Previsión Social. Admitir lo contrario, sería, despojar al Instituto de Previsión Social de lo que de modo claro y expreso constituye materia de su competencia e, incluso, se desnaturalizarían sus fines [...] Como se ha visto, la Ley atribuye al Instituto de Previsión Social la responsabilidad de dirigir y administrar el seguro social, el cual es de su única y exclusiva competencia, debiendo expedirse en cada caso concediendo o denegando los beneficios; y para el caso de denegarlos recién allí judicializarse la cuestión, se da así el control judicial, al estar previsto el recurso de apelación ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, conforme al Art. 241 del CPT, es decir, en grado de apelación pasa a ser de la competencia del fuero laboral. De allí que en virtud de esta misma disposición (Art. 241) surge que la Ins-*

*tancia ejercida por la accionante es incompetente para entender y decidir en la presente cuestión” (20).*

Como puede verse, una cuestión es determinar quiénes son los sujetos que deben responder por los daños provocados como consecuencia de un accidente de trabajo producido por el incumplimiento de normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo y otra el órgano ante quien debe dirimirse dicho asunto. En el caso aquí expuesto, la materia del pronunciamiento necesariamente debe ser la legitimación pasiva del empleador, que en el supuesto de no ser existente, conllevará al rechazo de la pretensión resarcitoria, ello precisamente define por sí solo al órgano competente. Aquí hay que señalar también la diferencia entre la legitimación pasiva del empleador, el beneficio a cargo del Instituto de Previsión Social, así como la vía idónea para hacer efectivo o para recurrir eventualmente de una resolución dictada por esta Persona Jurídica de Derecho Público, dentro del marco de su competencia para determinar los sujetos legitimados al cobro de la pensión y la entidad económica de dicha prestación. En este último supuesto la norma indica que los pronunciamientos del I.P.S. tan solo resultan revisables por la vía recursiva ante la jurisdicción laboral.

Se repite, determinar si pueden o no existir otros sujetos legitimados tanto en la faz activa, como en la pasiva y otros daños, diferentes o mayores a los previstos por la nor-

---

(20) Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Asunción, Sala 1, Ac. y Sent. N° 09, 12/03/2014.



ma de seguridad social, es una cuestión que atañe exclusivamente a la competencia de la jurisdicción laboral.

En suma, todo lo atinente a situaciones surgidas en el ámbito de una relación de trabajo en dependencia, amparada por la legislación laboral, deben ser juzgadas por el fuero especializado en dicha materia. Aun las consecuencias que son el efecto reflejo del incumplimiento de un contrato de naturaleza laboral, respecto de quienes no revisten la calidad de partes contratantes en dicha relación, corresponde al fuero del trabajo, ya que la existencia del vínculo laboral y la forma en que fueron ejecutadas las correspondientes prestaciones, principales y accesorias, propias de dicho contrato, constituyen el presupuesto fáctico ineludible dentro del cual se materializaron los hechos cuyo juzgamiento es propuesto.





# HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA JUSTICIA LABORAL DEL PARAGUAY

JORGE DARÍO CRISTALDO MONTANER

*Sumario:* I. Antecedentes. II. La estructura administrativa vigente. III. El procedimiento laboral especializado. IV. Principios del Derecho laboral. V. Principios del procedimiento laboral. VI. Comentario crítico sobre la práctica procesal. VII. Situación procesal caótica. VIII. Crítica a la política judicial en materia laboral. IX. Propuestas.

## I. Antecedentes.

1. Los conflictos individuales y colectivos suscitados entre trabajadores y empleadores privados, en Paraguay no fueron considerados importantes ni merecedores de la atención del estado, sino recién a fines de la década de los cincuenta del siglo pasado.

2. Durante la época de la dominación española, el trabajo dependiente estaba mayoritariamente a cargo de los aborígenes, y minoritariamente de los esclavos negros. Los indígenas prestaban formalmente sus servicios personales conforme a las normas establecidas por el monarca y por las autoridades locales, en instituciones como la mita y la encomienda. Los conflictos se resolvían en sede administrativa, o incluso religiosa, pero no ante una autoridad judicial. En la

realidad de esa época, la normativa colonial se acataba pero no se cumplía.

La solución religiosa de los problemas entre españoles y aborígenes se puede conocer mediante varias fuentes, entre otras, las famosas “cartas” escritas por el sacerdote Roque González de Santacruz, en el siglo XVII; sacerdote canonizado por la Iglesia Católica.

3. En la era independiente, durante los gobiernos del dictador Rodríguez de Francia y del II Consulado, no existían normas positivas regulatorias de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, aplicándose la legislación española en materia de contratos civiles. Por disposición del gobierno consular del año 1842, se abolieron las Leyes de Indias, aunque estableciéndose en su reemplazo la vigencia de las leyes de Castilla. En 1846, ya durante la presidencia de Carlos Antonio López, se adoptó el Código Mercantil español, que contenía algunas normas sobre empleados del comercio.

4. La constitución de 1870 no contiene principios ni normas especiales sobre trabajo, salvo la libertad para realizar actividades lícitas. Las relaciones de trabajo –luego de la adopción del Código Civil argentino en 1877–, se regían por el principio de la autonomía de la voluntad, aplicándose las normas sobre locación de servicios o de obras, y, en el caso de empleados de establecimientos comerciales, se aplicaban las normas del Código de Comercio argentino. En la práctica, los conflictos laborales-incluidos los de naturaleza colectiva-, se resolvían ante la autoridad policial o el juez de paz, casi siempre en forma favorable al empleador.

5. Antes de la Carta Política dictada en 1940, algunos gobiernos fueron dictando leyes, decretos leyes y decretos del P.E., con cierto contenido social, tales como sobre: descanso dominical y otros descansos obligatorios, salarios, indemnizaciones de riesgos laborales en la industria, asociación profesional, jornadas máximas de trabajo; se creó la Caja de Jubilaciones y Pensiones de empleados y obreros ferroviarios, etc. Sin embargo, esa normativa no establecía la autoridad competente para la resolución de los conflictos individuales suscitados por su incumplimiento.

6. Con la creación del Departamento Nacional del Trabajo en 1936, reorganizado mediante la carta orgánica aprobada por Decreto del Poder Ejecutivo N° 3080/38, se estableció la competencia de ese organismo administrativo para la solución de los conflictos económicos, mediante una instancia obligatoria de conciliación y arbitraje, pero el arbitraje obligatorio estaba precedido por un procedimiento voluntario. Solo ante el fracaso de la instancia voluntaria, el Departamento Nacional del Trabajo pronunciaba un laudo arbitral de cumplimiento obligatorio.

7. La Carta Política de 1940 consagra en su parte dogmática algunos principios de carácter social, directamente referidos a las relaciones entre trabajadores y empleadores, tales como los contenidos en los Artículos 11, 13, 14, 19, 20 y 24. En ejecución de tales preceptos constitucionales, se dictaron normas derivadas en materia laboral y previsional, tales como: protección de los trabajadores nacionales, trabajadores menores, salario mínimo legal, vacaciones anuales remuneradas, asignación o bonificación familiar, aguinaldo. Por Decreto del P.E. N° 17.071/43 se creó el Instituto de Pre-

visión Social, instituyéndose el seguro social obligatorio para todos los trabajadores dependientes del sector privado.

8. Por Ley N° 729 promulgada el 31 de agosto de 1961, se aprobó el Código del Trabajo, que entró a regir desde el 1° de febrero del año 1962, *“quedando derogadas las disposiciones legales sobre trabajo expedidas con anterioridad en todo lo que se opusieren al Código”* (Artículo 400). Por Ley N° 731 de la misma fecha, se promulgó el Código Procesal del Trabajo, que entró en vigencia efectiva el 1° de abril de 1962.

9. Hasta la entrada en vigencia de los citados códigos de fondo y de forma en materia laboral, el Departamento Nacional del Trabajo (D.N.T.), mediante el funcionamiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje paritarias, –integradas por un representante de los empleadores, un representante de los trabajadores y un representante del Poder Ejecutivo, designados por Decreto– era la autoridad estatal que entendía en las denuncias de los trabajadores contra sus empleadores, suscitadas por el incumplimiento de la legislación laboral entonces vigente. El D.N.T., dependía estructuralmente del Ministerio del Interior y Justicia, hasta el 13 de agosto de 1948; desde esa fecha pasó a formar parte de la estructura del Ministerio de Justicia y Trabajo, creado por Ley N° 15 del 13 de agosto de 1948. Se integraba con un Consejo Directivo compuesto de un presidente y cuatro vocales nombrados por el Poder Ejecutivo. Entre los vocales, uno era representante de los trabajadores y otro patronal, designados de ternas de candidatos a propuesta de la Confederación General del Trabajo y de la Organización de la Industria y el Comercio, respectivamente. Además, el D.N.T. contaba con cuatro secciones administrativas. Es importante

destacar que las resoluciones dictadas por el D.N.T., que imponían el cumplimiento de obligaciones pecuniarias al empleador en beneficio del trabajador, se ejecutaban ante el Juzgado de primera instancia en lo Civil de turno, por el procedimiento de ejecución de sentencia, regulado en el Código Procesal Civil. Esta vía era muy onerosa y dispendiosa para el trabajador, que pocas veces estaba en condiciones de ejecutar la resolución que le favorecía, para obtener el pago de lo reclamado al empleador.

## II. La estructura administrativa vigente.

1. El Código Laboral que entró en vigencia el 1° de febrero de 1962, regulaba en el Libro V, sobre la Inspección del Trabajo, a cargo de la Dirección del Trabajo, creada por Decreto del P.E. N° 3286/64, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, “para armonizar su debido funcionamiento con las disposiciones normativas de los Códigos paraguayos del trabajo y procesal del trabajo vigentes, quedando así extinguido el antiguo Departamento Nacional del Trabajo, cuyas funciones pasaron a aquéllas” (21). Por Decreto del P.E. N° 8421 del 22 de enero de 1991, se creó la Subsecretaría de Estado del Trabajo y Seguridad Social, órgano posteriormente denominado Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, subsistiendo la Dirección del Trabajo como una dependencia de ese Viceministerio. El Código del Trabajo promulgado por Ley N° 213 del 30 de octubre de 1993, en el Libro V,

---

(21) Luis Patricio Frescura y Candia, *“Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social”*, Asunción, 1986, p. 34.

Título III, regula sobre la Autoridad Administrativa del Trabajo.

2. La Autoridad Administrativa del Trabajo es competente para velar por el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral vigente, a través de un servicio eficiente de inspección y vigilancia (Art. 405 C.T.). Está facultada para aplicar sanciones pecuniarias a los empleadores que incurren en transgresión de sus obligaciones legales, previo sumario administrativo. Las resoluciones dictadas son apelables ante el Tribunal del Trabajo de Asunción.

3. También el Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social recibía denuncias del trabajador contra el empleador incumplidor de sus obligaciones laborales. Hasta antes de la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el empleador denunciado no estaba obligado a comparecer ante el funcionario mediador designado por el Director del Trabajo.

4. Por Ley N° 5.115 promulgada el 29 de noviembre de 2013, se creó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuyo reglamento general aún no se dictó. Sin embargo, esta ley establece la obligación del empleador a comparecer en caso de denuncia del trabajador, aunque no se menciona en la normativa legal ninguna sanción para la incomparecencia patronal.

5. Conviene hacer notar que la intervención de la autoridad administrativa para la solución de los conflictos jurídicos individuales es de difícil evaluación, pues no existen datos confiables al respecto. Puede mencionarse que muchos casos menores se solucionan pacíficamente mediante la ges-



ción administrativa ante la Dirección del Trabajo; sin embargo, la mayoría de los conflictos complejos o de alta cuantía, y también muchos casos simples y de baja cuantía, no se resuelven en sede administrativa, debiendo recurrir el interesado: trabajador, empleador u organización sindical, ante el fuero laboral del Poder Judicial, donde se promueven acciones individuales o colectivas.

6. Otro organismo administrativo en materia laboral es la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, instituida por el Código Procesal del Trabajo, Artículo 1º, apartado b), reglamentada en el Decreto del P.E. N° 3287 del 4 de marzo de 1964. Está integrada por dos representantes del estado, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empleadores, como titulares. La JPCA tiene jurisdicción y competencia para resolver los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y social, conforme al procedimiento establecido en el Código Procesal del Trabajo (Art. 28 inc. d) y 284 al 311). Sin embargo, debe notarse que actualmente el arbitraje es optativo y ya no es obligatorio, según el Artículo 97 de la constitución, que expresa: *“El arbitraje será optativo”*.

### **III. El procedimiento laboral especializado.**

1. Según el Artículo 1 del Código Procesal del Trabajo, la Justicia del Trabajo será ejercida: a) por Juzgados y Tribunales que forman parte del Poder Judicial, b) por la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, la cual formará parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo. La justicia del trabajo tiene jerarquía constitucional, pues el Artículo 256 III preceptúa: *“el proceso laboral será oral y estará basado en*

*los principios de inmediatez, economía y concentración*". Reafirmo aquí la necesidad de mantener la vigencia de un Código Procesal del Trabajo y una justicia laboral especializada, porque las normas del Derecho laboral (muchas de las cuales son derechos fundamentales consagrados en la Constitución), requieren de un sistema procesal propio, adecuado a las características distintivas del proceso laboral, distintas a las del procedimiento civil, penal o administrativo, a fin de lograr la igualdad de trato positivo, de quienes en la realidad fáctica son partes desiguales.

2. El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la aplicación del Derecho de Trabajo por la vía del proceso. Es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo (Derecho procesal estático), y las normas que regulan el procedimiento a seguir en los conflictos laborales (Derecho procesal dinámico). La aplicación del Derecho es una función pública. La intervención judicial o jurisdiccional para decidir en los conflictos sometidos a la competencia de un juez, debe hacerse de acuerdo con la normativa prevista en el CPT. Puede definirse también el Derecho Procesal Laboral, como aquél sector del Derecho objetivo que regula el proceso laboral, entendiendo por proceso laboral, aquel que tiene como objeto o materia un litigio fundado en una relación de trabajo y sus accesorios (22).

---

(22) El Artículo 3° del CPT dispone: "Los organismos jurisdiccionales del trabajo, comprenderán dentro del territorio nacional, la total estructura de la industria productora de bienes y ser-

3. A la luz del Artículo 6° del CPT, cabe mencionar que la integración es la actividad intelectual del juez encaminada a hallar y aplicar la norma adecuada para cubrir una laguna de la ley; ante la obligación de decidir un caso concreto y determinado, la integración agrega a la ley un orden de normas aplicables como supletorias, de acuerdo con la prelación que la misma establece, lo que permite al juez en cualquier caso dictar una decisión jurídicamente fundada. Esta función integradora no cambia la naturaleza de la actividad profesional del juez, de aplicadora, en creadora del derecho. El juez, cuando cubre una laguna de la ley, no crea ninguna norma jurídica, sino que, sencillamente, aplica aquella que, según las previsiones del legislador, puede encontrar entre las que, con carácter subsidiario, está autorizado utilizar. La interpretación, por su parte, es una actividad siempre necesaria para la aplicación del derecho; la integración, por el contrario, es una actividad que el juez cumple excepcionalmente. Integrar el derecho es cosa distinta de crear el derecho. Cuando el juez, a falta de ley, está en el ca-

---

vicios en todos sus ramos”. El Artículo 4° preceptúa: “Se aplicarán las normas de este Código para el conocimiento y decisión de todas las cuestiones de carácter contencioso que susciten la formación, cumplimiento o modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. El Artículo 6° del CPT expresa: “A falta de normas procesales de trabajo, exactamente aplicables al caso litigioso, se resolverá de acuerdo con los principios generales del Derecho Procesal Laboral, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil y las leyes que lo modifican en cuanto no sean contrarias a la letra o al espíritu de este Código, la doctrina y la jurisprudencia, la costumbre o el uso local en materia de procedimiento”.

so de aplicar la costumbre o los principios generales del derecho, no crea la norma consuetudinaria ni el principio aplicable. Lo que hace es procurarse el conocimiento de la costumbre o del principio, para aplicarlos. Decir que el juez crea la costumbre o el principio aptos para suplir la laguna de la ley, resultaría verdaderamente absurdo. Porque la costumbre aplicable es siempre una norma preexistente en relación con el momento en que debe ser aplicada, y los principios de derecho no son algo que el juez puede sacar más o menos caprichosamente de su cabeza, sino algo que está en el sistema jurídico.

4. En el proceso laboral las funciones de interpretación y aplicación de las normas jurídicas, de fondo y de forma, están íntimamente relacionadas. La aplicación de la ley es realizada mediante un silogismo, en que la premisa mayor es la ley, la premisa menor el caso controvertido; la conclusión es formada por el juez al resolver si el supuesto de hecho se ajusta o no a la letra y espíritu de la norma invocada. Para tratar la integración de la ley hay que comenzar por admitir la existencia de lagunas en el derecho positivo. Existen lagunas cuando una cuestión no puede resolverse ni por la letra ni por el espíritu de la ley; dos son los caminos que tiene el juez para integrar la ley: la analogía y los principios generales enunciados por la Ciencia Jurídica; en ambos casos debe actuar con sentido y espíritu de equidad, según el Artículo 7 del CPT, que expresa: *“La interpretación, aplicación e integración de las normas de éste Código se hará de acuerdo con la equidad, no sólo al expresar los fundamentos de los fallos sino en la conducción general del procedimiento”*.

5. Dice Roberto Pérez Patton (23): “En cuanto se refiere a la aplicación del principio de equidad en la interpretación de las normas legales por los Tribunales del Trabajo, sobre todo en las decisiones que ponen fin a los conflictos de tal carácter, el maestro De Litala, de acuerdo con Carnelutti, Martinelli y otros procesalistas de la escuela italiana, concede gran importancia a la distinción fundamental de los conflictos de naturaleza económica o “de intereses”, de aquellos otros que se perfilan como controversias de naturaleza esencialmente “jurídica”, y manifiesta que en la solución de los primeros, que son siempre de índole colectiva, debe primar el criterio de equidad, por cuanto el tribunal ha de entender en la formulación de nuevas condiciones de trabajo, armonizando los intereses opuestos de las categorías en contraste y tutelando al mismo tiempo los intereses superiores de la producción; actitud, desde luego, muy diferente de la que ha de observar el tribunal ante las controversias de naturaleza “jurídica”, cuando se trata de aplicar las normas legales o contractuales preexistentes a la interpretación y ejecución de los contratos, en cuyo caso, por ser éstas normas inderogables (o de orden público), no pueden estar sujetas a interpretaciones equitativas. Lo propio ocurre, a juicio de dicho autor, en la solución de los conflictos individuales de trabajo, los que por ser generalmente de naturaleza jurídica, sólo piden la aplicación de la ley, del contrato colectivo, del reglamento interno o de las costumbres que regulen el caso objeto de la controversia, lo que significa excluir en absoluto el criterio de equidad en la resolución de tales conflictos. No

---

(23) R. Pérez P., “Bases del Derecho Procesal del Trabajo”, La Paz, pp. 51/52.

obstante, y en términos abstractos, es necesario no olvidar que la equidad “es la aspiración del espíritu universal y como tal, una cualidad del derecho, no concibiéndose derecho que no sea equitativo, por ser la equidad la justicia natural, manifestada por la conciencia jurídica del pueblo...”. “Si la equidad no es norma, es espíritu animador de la norma que el intérprete debe siempre atender, pero sin violar el tenor de la norma misma...”; “lo cual, visto el asunto desde la posición del juez, no le autoriza a arbitrar soluciones que no están previstas en la ley ni que sean contrarias al espíritu de la ley”. La falta de prueba de un hecho generador de derecho no puede ser suplida por la equidad. De los términos del Artículo 7 del CPT, surge que la equidad solo puede ser invocada por el juez para interpretar y aplicar con justicia la ley, la cual está casi siempre redactada en términos abstractos y generales, pero nunca recurrir a la equidad para interpretar los hechos, que debe efectuarse conforme a la norma del Art. 138 del CPT (24).

#### **IV. Principios del Derecho laboral.**

1. Según Américo Plá Rodríguez, los principios generales del Derecho laboral son: el protector, el de irrenunciabi-

---

(24) “En la apreciación de la prueba, el juez formará libremente su convicción, inspirándose en los principios científicos que rigen la crítica de la prueba y atento a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes”; aplicada en concordancia con el Artículo 137 del CPT que dispone: “Regirá el principio de inversión de la prueba, en todos los casos en que se demande el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley”.

lidad, de continuidad, de la primacía de la realidad, de razonabilidad, del rendimiento y de la buena fe (25). Otros autores agregan los de indemnidad: el trabajador no debe sufrir perjuicios materiales o morales a causa del trabajo; la asunción del riesgo empresario, las presunciones favorables al trabajador, etc. “Se afirma que los principios funcionan como fuente supletoria para llenar las lagunas. Al contrario, entendemos que acceder a los principios generales del derecho es necesario siempre, no solamente cuando la solución no está específicamente prevista en la norma. Los realistas americanos han estudiado sagazmente la conducta judicial y comprobado que los sentenciantes “mencionan tal o cual norma pero luego eluden parcial o totalmente su aplicación, por medio de razonamientos interpretativos”. Tales razonamientos interpretativos pretenden mostrar que el juez cumple lo dispuesto por dichas normas, cuando en realidad son un disfraz de la otra norma diferente, que sigue efectivamente el juez en su fallo, norma que no es declarada, sino más bien encubierta” (26). La norma que sigue el sentenciante no es sino un criterio axiológico mediante el cual se ha formado un juicio de valor sobre el caso concreto, y, luego, posteriormente, buscará en el ordenamiento una norma que pueda legalizar la solución que, primeramente, en su conciencia y en su decisión, ha elegido. Debe insistirse en esta apreciación de los principios generales del derecho como

---

(25) “Los principios del Derecho del Trabajo”, Montevideo, 1975.

(26) “Los principios del Derecho del Trabajo”, Montevideo, 1975.

criterios axiológicos, porque nuestra materia, por su movilidad, está sujeta tardíamente al control estatal” (27).

2. En materia laboral y previsional el más importante es el principio protector, protectorio o tuitivo, y, además, el de irrenunciabilidad, receptados en el Artículo 86 Iip de la Constitución, que expresa: “La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga son irrenunciables”.

2.1. El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objeto de establecer un amparo preferentemente favorable a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser el asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central es la de proteger a una de las partes, para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre los sujetos de la relación laboral. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del trabajo. Históricamente, el Derecho del trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, conducía a distintas formas de explotación. Incluso, las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre los sujetos del contrato de trabajo, y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con

---

(27) R. Capón Filas, “*Derecho laboral*”, 1, Bs. As., 1979, p. 127.



una protección jurídica más acentuada favorable al trabajador. El Derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía Couture “El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades”. Radbruch anota: “La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”. Por eso, dice Rafael Caldera que este principio “se explica no sólo desde el punto de vista social, sino que desde el principio específicamente ha sido el de favorecer a los trabajadores y, por tanto, es correcto aceptar como criterio de orientación tal intención genérica”. En el Derecho paraguayo este principio del Artículo 86 Iip constitucional, concuerda con el Artículo 46 Iip (28). Entendemos con Américo Plá Rodríguez que este principio se expresa en tres formas diferentes: a) La regla “in dubio pro operario”. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una misma norma, optando por aquél que sea más favorable al trabajador. b) La regla de la norma más favorable. Determina que en el caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una

---

(28) “Las protecciones que se establezcan (por el Estado) sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios”.

nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse el trabajador.

2.2. En cuanto al principio de irrenunciabilidad, existe acuerdo unánime de los autores, avalada por la jurisprudencia paraguaya en la materia, en cuanto a su vigencia e importancia, si bien puede haber diferencias en cuanto a su alcance, su fundamentación y su significado. El Artículo 86 Iip de la Constitución preceptúa: “*Los derechos que ella (la ley) otorga al trabajador son irrenunciables*”. Con relación al concepto, Hernainz Márquez sostiene que la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido, como “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”. Nosotros creemos que la noción debe ser más comprensiva, o sea, abarca tanto la privación amplia como la restringida, tanto la que se realice por anticipado como la que se efectúa con posterioridad. Esas diversas variedades pueden representar modalidades diferentes, pero todas ellas quedan comprendidas dentro de un instituto global y único. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos mucho más generales en la siguiente forma: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; no sólo las ventajas establecidas en la ley, sino también en las otras fuentes jurídicas. La prohibición de renunciar, importa excluir la posibilidad de que pueda realizarse válida y eficazmente, el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición; peculiaridad del Derecho del trabajo. Hay, al respecto, una diferencia muy marcada entre lo que ocurre en el Derecho del trabajo y

el resto del derecho en general. En efecto, al contrario de lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de la renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad. O sea, que en las restantes ramas del derecho uno puede voluntariamente privarse de una facultad, o de una posibilidad, o de un beneficio que posee. Mientras que en el campo del Derecho laboral ello no es posible; ningún trabajador puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas por la ley, la costumbre, un convenio individual o colectivo, reglamento interno, reglamento de personal, etc., en su propio provecho.

### V. Principios del procedimiento laboral.

1. En mi libro “Doctrina Jurídica I” (29), expreso: “El magistrado Miguel Ángel Luelmo Millán y el profesor Pedro Rabanal Carbajo, ambos españoles, refiriéndose al Derecho Procesal del Trabajo, sostienen que “los principios inspiradores son, pues, aquellas ideas básicas que constituyen la razón o causa del mismo, que configuran su propia idiosincrasia o determinan su finalidad, siendo unos comunes, a cualquier proceso civil, laboral, etc., como factores o elementos consustanciales a la propia institución y sin las cuales ésta no es posible, denominados *principios jurídicos-naturales*; y otros, más técnicos y específicos, de la rama o variedad a la que el proceso se refiere, de modo que marcan la diferencia respecto de las otras especialidades, en función de su presencia o ausencia, o de la intensidad con que hacen patente la primera, denominados *principios jurídicos-técnicos*”. “Los

---

(29) J.D.C., “Doctrina Jurídica I”, Asunción, 2011, p. 185.

*principios naturales* se entienden, interpretan y valoran unos en función de otros, y los *principios jurídicos técnicos* igualmente entre sí y con conexión con aquellos, conformándose un todo sustancial, causal y teleológico que da vida y carácter a la institución misma” (30).

### Principios jurídicos-naturales.

Entre los principios naturales citamos los de imparcialidad, audiencia de las partes y contradicción, igualdad y buena fe.

### 2. Imparcialidad.

2.1. De “principio supremo” del proceso, califica P. Aragonese al de “imparcialidad” (31), y, con cita de Werner Goldschmidt, señala que consiste en “poner entre paréntesis todas las consideraciones subjetivas del juzgador (el cual) debe sumergirse en el objeto, ser objetivo, olvidarse de su propia personalidad”, lo que le lleva a distinguir entre “*imparcialidad*” e “*impartialidad*”, identificando la primera con un sentido originario y formal del concepto, y la segunda con otro más avanzado y teleológico: el de “una especie determinada de motivación, consistente en que la declaración o resolución se orienta en el deseo de decir la verdad, de dictaminar con exactitud, de resolver justa y legalmente”, lo que viene a suponer, en definitiva, “la superación de las estructuras de obtención coactiva por heterotutela”.

---

(30) J.D.C., *op. cit.*, p. 186.

(31) *Op. cit.*, pp. 89, 91.

2.2. En el proceso laboral, hay, no obstante, matices que destacar al respecto, porque autores como Rodríguez – Piñero (32) destacan que es lícito un trato procesal desigual a las partes a favor del trabajador, al hacer referencia a la función del proceso laboral y los contrastes entre éste y el proceso civil, señalando que, por muy progresiva que sea una reforma de este último, “tiene que reposar, en última instancia – de admitirse plenamente un sistema de propiedad privada – en la disponibilidad de los derechos privados, con un amplio marco de neutralidad del juez y permitiendo a las partes una amplia libertad en la defensa de sus derechos privados”; neutralidad y libertad que bien sabemos, más que garantía de justicia son “confirmación de privilegios sociales”, porque ello entra en la propia lógica del sistema capitalista. Por esa razón, en materia laboral se justifica el abandono de la neutralidad del Juez, con la necesidad de operar para que la igualdad de las partes en el proceso no fuese solamente formal, sino sustancial y efectiva, lo que no es posible sino consintiendo al juez que venga en ayuda de la parte social y económicamente más débil, sustituyéndose a su deficiente iniciativa sobre el terreno probatorio, pues aquí el valor primordial del proceso es la verdad objetiva y como igualdad, la igualdad sustancial, sacrificando así, a veces, la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes.

---

(32) Rodríguez – Piñero, M. “Sobre los principios uniformadores del proceso de trabajo”, Revista de Política Social, España, N° 81, pp. 80-81.

2.3. En este contexto teórico debe entenderse el Artículo 8° del C.P.T. que dispone: “En caso de duda respecto de la interpretación de este Código, se optará por la más favorable al trabajador”. Según la jurisprudencia, esta regla se aplica cuando se acredita fehacientemente la existencia del vínculo de trabajo en relación de dependencia; o a condición de que el ánimo dubitativo se produzca de la confrontación de dos premisas de idéntico grado de verosimilitud, siendo insuficiente para su aplicación la mera presencia de dos versiones contradictorias. El Profesor Luis Patricio Frescura y Candia, expone que algunas reglas interpretativas prevalecen en el Derecho Procesal Laboral, dado sus caracteres especiales y fines. Primera: las situaciones dudosas deben resolverse a favor del trabajador. Esta regla está expresamente admitida por este texto legal. El fundamento lógico de este precepto se halla en la finalidad protectora del Derecho Laboral hacia el trabajador, porque es la parte económicamente débil cuando está en conflicto con el empleador. Segunda: en caso de pluralidad de normas aplicables a una misma situación laboral, se optará por la más favorable al trabajador. La regla de interpretación enunciada no debe entenderse en términos absolutos, pues ha de aplicarse siempre que no infrinja principios esenciales del ordenamiento jurídico, que no pueden ser preteridos con pretexto de aplicar una norma más beneficiosa.

2.4. En el *proceso laboral*, a semejanza del proceso penal, el juez está facultado para intervenir más allá de lo que las partes le soliciten y con independencia, incluso, de sus intereses más inmediatos, en defensa de los valores sociales que puedan someterse a discusión en la controversia planteada ante él, de manera que sin implicarse ni vincularse a

una de las posiciones de la misma, emplee, sin embargo, los medios que la ley pone a su disposición para la investigación de la antedicha verdad material, en cuanto pueda albergar contenidos de carácter social, cuya tutela viene dada e impuesta por la propia configuración constitucional del Estado Social Democrático de Derecho, en el que el Poder Judicial se integra por mandato del Art. 1 de la Constitución paraguaya (C.P.).

### 3. Audiencia de las partes y contradicción.

3.1. El *principio de audiencia* exige, como premisas, que haya un proceso instado por una parte frente a otra y que la posición de las mismas sea, como señala Guasp (33), *doble, igual y contradictoria*, lo que supone, en definitiva, la formulación de otros tres principios *jurídico-naturales* como manifestación del concepto mismo de parte, común a todos ellos, y al que se examina, y que son: *dualidad*, por tanto, espacial (bilateralidad), lo que no impide que sean varios los demandantes o los demandados, englobados bajo la denominación indiferenciada de parte actora o demandante y parte demandada, con independencia, por otro lado, de la ausencia de ésta última del proceso (rebeldía) ya que no de la primera, que daría lugar al desistimiento de la acción ejercitada o a la renuncia del derecho correspondiente, originando, en ambos casos, la conclusión del proceso, con la diferencia de que en el primero sería posible la apertura de otro nuevo sobre lo mismo, lo que no cabría en el segundo. *Igualdad*, concebida como un medio o instrumento y no un fin en sí mismo, y

---

(33) Ver J.D.C., *op. cit.*, p. 178.

siempre en términos relativos, para que su aplicación a ultranza no desemboque en desigualdad práctica, según se ha apuntado ya y se desarrollará con ocasión del examen independiente de dicho principio. *Contradicción*, en fin, como posibilismo jurídico y posicionamiento apriorístico, susceptible de posterior abandono por la parte demandante (los referidos desistimiento o renuncia), o por la parte demandada (allanamiento), o por ambas (transacción), con el resultado de poner término anticipado al proceso.

3.2. El *principio de audiencia o de contradicción* en el proceso laboral “no queda desdibujado por la aplicación del denominado *in dubio pro operario*, que sólo es operativo en la interpretación de las normas, pero no para formar conclusiones fácticas. La audiencia bilateral o contradicción tiene una configuración propia en el proceso laboral al impregnarse de cierto carácter tuitivo, que se justifica por la más débil condición, en principio, de una de las partes en litigio (el trabajador), que suele ser generalmente el elemento subjetivo accionante y en cuya condición, o en la opuesta y menos frecuente, no sólo tendrá un más fácil acceso al proceso debidamente asistido, sino que, en supuestos de duda, la norma aplicable se interpretará a su favor y llegado el momento de ejecutarse la sentencia, no habrá más que limitadas posibilidades de audiencia de la parte condenada, por existir ya un título declarativo del derecho correspondiente; el cual procurará realizarse conforme a normas especiales según el derecho debatido u objeto del proceso (ejecución dineraria, de sentencias por despido, en materia de Seguridad Social), o el sujeto afectado por la ejecución tratando de aminorar, en lo posible, los efectos de la posible insolvencia del ejecutado, y facilitando la ejecución provisional.



#### 4. Igualdad.

4.1. Está vinculado al Artículo 46 de la CP, que preceptúa: “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos”; a su vez, el Artículo 47 dispone que: “el Estado garantizará a todos los habitantes de la República: 1) la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; 2) la igualdad antes las leyes”.

4.2. Por otra parte, está vinculado al principio de defensa procesal que garantiza el Artículo 16 de la Constitución: “*La defensa en juicio de las personas y de sus derechos es inviolable*”, en tanto en cuanto que la indefensión surge también en los casos de actuación de una parte desde una posición de ventaja sobre la contraria; y, además, se vincula con el principio de contradicción, del que es complemento y consecuencia y al que aparece indisolublemente unido, sin el cual, en fin, también se incurrirá en indefensión.

4.3. No obstante, no se trata de que ambas partes hayan de “valer” lo mismo, cuanto de que ocupen una nivelada posición (no supraordenada o subordinada una de ellas a la otra), y de que tengan acceso a iguales medios o “armas” para hacer valer sus respectivas pretensiones. Por eso Moreno Catena, Cortés Domínguez y Gimeno Sendra señalan: “al principio de igualdad se atenta cuando se confiere a alguna persona, o grupo de personas, determinados privilegios procesales carentes de justificación objetiva y razonable, o cuando dentro del proceso, sin fundamento alguno, se concede a alguna de las partes determinadas posibilidades de alegación, prueba o impugnación que se le niegan a la

contraria". Dicho en otras palabras, la igualdad es una condición o carácter de la posición de la parte en el proceso, más que de la parte misma, englobando en dicho posicionamiento no sólo la idea de lugar que se ocupa en un determinado espacio, sino la de los medios a los que es posible acceder y circunstancias, en general, por las que cabe discurrir, lo que la sabiduría popular ha sabido plasmar y resumir en la frase "es igual pero no es lo mismo".

4.4. Se trata, pues, de "estar" más que "ser" iguales, de tener unas mismas oportunidades, para lo que, en primer lugar, es necesario que se respete el principio de audiencia, pues si esta se infringe, se vulnera también el de igualdad. Tratándose del proceso laboral, el principio de igualdad tiene matices importantes que lo distinguen significativamente del proceso común civil o comercial, porque, como dijo Aristóteles, "el trato igual de los desiguales es la mayor injusticia", de modo que siempre es posible invocar en esta rama de la ciencia jurídica el Artículo 46 II parte de la constitución paraguaya que dice: *"Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios"*.

4.5. Fundado en ese precepto constitucional, es posible que por razones legalmente previstas, quepa un trato procesal diferenciado, en determinadas situaciones, a lo largo de la controversia judicial, precisamente porque una de las partes (el trabajador), es claramente la más débil de la relación jurídico-material, en cuyo seno surge la contienda y merece que, para compensar esa desigualdad real inicial, el legislador le reconozca alguna y puntual ventaja, enmarcada en el

carácter tuitivo o protector que tiene el Derecho de trabajo y el de la Seguridad Social.

4.6. De ahí la concepción del Derecho Procesal del Trabajo como un derecho desigual para desiguales, en el contexto del citado segundo párrafo del Artículo 46 de la constitución paraguaya. Como dice una sentencia española, “tal tesis se justifica en el hecho de que el trabajador no se encuentra en situación de igualdad respecto al empresario, disponiendo éste de más poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, de tal manera que una neutra y completa igualdad de ambos en el ámbito del proceso equivaldría a fomentar “una acrecentada desigualdad material en perjuicio del trabajador (34)”; en vulneración del Artículo 86 Iip de la constitución paraguaya, ya transcripto.

4.7. Por esa razón, la doctrina y la jurisprudencia entienden que la igualdad procesal ha de entenderse en conexión con la naturaleza protectora del ordenamiento laboral, caracterizado por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen en las posiciones de trabajador y empresario. A diferencia del proceso común, el principio de igualdad no puede concebirse como absoluto, debiendo admitirse en el procedimiento laboral ciertas disparidades, como el derecho a la asistencia gratuita, que no alcanza al empleador; la existencia misma del impulso procesal de oficio, y el de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, o la exoneración de las costas. También puede integrarse en este ámbito la actuación del

---

(34) Luelmo y Millán, *op. cit.*, p. 26.

sindicato al que estuviese afiliado el trabajador en nombre e interés de éste, si así lo autorizase el mismo.

#### 5. Buena fe.

Se trata de un principio moral como manifestación de confianza en el ser humano y en su dignidad, que en el ámbito del proceso se traduce en la obligada exigencia de lealtad de las partes entre sí y con el órgano jurisdiccional respectivo; este principio se viola cuando se recurre a dilaciones, abuso de derecho y fraude a la ley. En este principio se funda la obligación impuesta al empleador, de presentar en el proceso toda la prueba documental que hubiera sido propuesta por el trabajador y admitida por el juez o tribunal, sancionándose el incumplimiento con el efecto de dar por acreditado lo que pretendía el trabajador (Art. 161 C.P.T.).

#### Principios jurídico-técnicos.

1. El Artículo 256 IIIp constitucional prescribe: “El proceso laboral será oral y estará basado en los principios de inmediatez, economía y concentración”. El Artículo 55 del CPT dispone “El Juez o Tribunal dirigirá el procedimiento de acuerdo con las disposiciones de este Código y los principios fundamentales admitidos, en forma que garantice sin perjuicio de la defensa de las partes, tanto la celeridad en la substanciación como la economía en los gastos”.

2. La aplicación de las normas del Derecho laboral, en razón de sus principios y el alcance de la regulación positiva, requiere de un procedimiento especial, fundado en estos tres módulos: tecnicismo, celeridad y economía. Es indudable que en materia laboral, el procedimiento debe correla-

cionarse con la organización de la judicatura y las reglas de la competencia, a fin de obtener un sistema técnicamente estructurado, de indudable trascendencia económica y social en sus tres etapas: de conocimiento, ejecución y aseguramiento.

3. Los principios jurídico técnicos admitidos por el Código paraguayo, en materia procesal son los siguientes: **1. Hipervaloración del acto conciliatorio.** La ley dispone que la tentativa preliminar de conciliación se realice en la primera audiencia, bajo la autoridad del juez, debiendo el magistrado empeñarse en que el acuerdo se produzca sin menoscabo de los derechos irrenunciables del trabajador (Arts. 57, 102, 125). **2. Oralidad.** Audiencias fundamentales se tramitan en forma sumaria y oral con predominio de la palabra hablada sobre la escritura, sin otra formalidad que la constancia en acta (Arts. 53, 96, 199). **3. Equidad.** La equidad tiene tres funciones que le caracterizan y distinguen de la justicia, denominadas correctora, supletiva e interpretativa de la ley. La primera consiste en la adaptación de la norma a la realidad del caso particular. La segunda significa que la equidad es el sucedáneo de la norma ausente, para llenar las lagunas de la ley que no encuentran solución en la analogía o la costumbre. En cuanto a la tercera función la equidad es útil en la interpretación judicial o casuística para desempeñar el verdadero significado y alcance de una ley o de la cláusula de un contrato (35) (Art. 7). **4. Celeridad.** Los términos son improrrogables y perentorios, salvo excepción expresa (Art. 76). Los recursos son limitados y taxativamente

---

(35) L.P. Frescura, *op. cit.*, pp. 71, 72.

enumerados por la ley (Art. 235). Las notificaciones en casi todos los casos se practican por nota, estableciéndose en forma taxativa las que se harán por cédula (Art. 82). La limitación del número de testigos (Art. 175). La facultad del juez de rechazar las pruebas inconducentes o superfluas (Art. 132). **5. Concentración.** Este principio faculta al magistrado a no hacer lugar a aquellas diligencias que considere innecesarias y a disponer de oficio las que estime convenientes a los efectos de suplir las omisiones en que hubiesen incurrido las partes, a fin de acelerar el proceso. Este principio es característico del procedimiento oral (36). Roberto Pérez Patton (37), expresa que por virtud del principio de concentración, el proceso laboral se desarrolla completamente ante el juez; se evita la diseminación del procedimiento en una serie de actuaciones separadas; todas las cuestiones previas e incidentales se concentran a la vista, sin impedir el ingreso al fondo mismo del asunto, y el juez resuelve sobre ellas al tiempo de decidir la causa principal. Prácticamente, no se admiten excepciones dilatorias, y en cuanto a las perentorias, ellas son juzgadas en la sentencia que pone fin al litigio (Arts. 51, 105, 122, 129, 132, 198, 200). **6. Inmediación.** Es un corolario de los principios de oralidad y concentración. Según este principio, el juez o tribunal que ha de decidir el proceso, alcanza a tener de él un cabal conocimiento, gracias a su inmediata comunicación con las partes y a su intervención personal y activa en la práctica de las pruebas; y así el juez puede apreciar mejor la prueba y formar convicción personal acerca de su valor, con lo que indudablemente exis-

---

(36) Stafforini, *op. cit.*, p. 369.

(37) *Op. cit.*, p. 31.

te de su parte mayor aproximación a un fallo justo (38). Por su parte, Stafforini entiende que, si bien en la mayor parte de los litigios es conveniente que el juez conozca a los litigantes y pueda apreciar los propósitos que los inspira y sus condiciones morales, es posible que en las controversias del trabajo sea aún más necesario ese conocimiento y esa apreciación, ya que en un crecido número de ellas la prueba recae sobre hechos de difícil comprobación. Por esa circunstancia, así como por la índole de los derechos que en las controversias del trabajo se ventilan, adquiere especial importancia la convicción del magistrado, lograda mediante su participación inmediata en el trámite de las distintas pruebas (39). En el CPT, este principio lo consagran los Arts. 130, 169, 179, 183, 184, 189, 201 Itp. **7. Impulso procesal de oficio.** El juez realiza en este proceso una función activa, no limitándose a estudiar los asuntos que plantean las partes, sino que a veces, sustituye incluso la iniciativa o impulso procesal de las mismas (40). “El proceso es un organismo sin vida propia – dice Alsina– que avanza justamente en virtud de los actos de procedimiento. Esa fuerza extrema que lo mueve se llama impulso procesal que la vincula con la institución de los términos, lo cual le pone un límite en el tiempo a los actos procesales y con el principio de preclusión establece un orden sucesivo que hace posible el desenvolvimiento progresivo del proceso” (41). En nuestro derecho procesal es indiscutible la firme adopción de este principio, pues el juez está

---

(38) Pérez Patton, *op. cit.*, p. 32.

(39) *Op. cit.*, pp. 363, 364.

(40) E. Pérez Botija, *op. cit.*, p. 323.

(41) *Op. cit.*, p. 448.

facultado con amplias atribuciones para realizar una función activa en la tramitación y terminación de los juicios, pero sin perjuicio de la facultad que incumbe a las partes. Así lo disponen los Arts. 55, 58, 102, 111, 129 Iip, 135, 141, 152, 161, 163, 164, 181, 183, 184, 189, 203 Iip, 204. Consideramos que del conjunto de las normas citadas, surge la intención del legislador de conferir al magistrado la dirección del juicio iniciado a instancia de parte, actuando en defensa del interés social para el cumplimiento de las normas procesales de orden público, e, incluso, para subsanar la negligencia o ignorancia de las partes. “Es el interés público el que determina el otorgamiento de mayores poderes al juzgador para la impulsión del proceso, de acuerdo con el principio inquisitivo, ya que de otro modo el fin tutelar de la institución quedaría poco menos que sin valor alguno, si han de ser las partes las que, como en el procedimiento escrito (común), han de conducir a voluntad la tramitación de la causa” (42).

**8. Facultad del Juez para sentenciar “ultra” y “extra” petita.** Este principio adoptado por el Art. 229 del C.P.T., se funda en la irrenunciabilidad de los derechos consagrados por las normas laborales de fondo cuando ellos favorecen al trabajador.

**9. Unidad de instancia.** Para determinados litigios, cuando se reclaman sumas que no exceden una cuantía determinada, se establece una única instancia, sin perjuicio del recurso de revisión de sentencia ante el tribunal de apelación (Arts. 34, 98, 109).

**10. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda.** La fórmula “in dubio pro operario” acogida por la doctrina científica y legal –según el maestro L. P. Frescuratiene cabida cuando agotados los otros medios de interpre-

---

(42) Pérez Patton, *op. cit.*, p. 33.



tación conforme a los principios de hermenéutica jurídica en materia laboral, existe perplejidad sobre el alcance de la norma en estudio (43). **11. Publicidad.** De acuerdo con Stafforini, afirmamos que la publicidad constituye uno de los requisitos de nuestro régimen institucional, ya que mediante ella puede controlarse la actuación de los magistrados y hacerse efectivas las consiguientes responsabilidades. Por otra parte, el proceso laboral no sólo interesa a los litigantes, sino también a la sociedad, respecto a la forma en que se administra y se garantizan los derechos reconocidos por la legislación social (44). Sin embargo, las audiencias pueden realizarse a puertas cerradas, cuando a criterio del juez pueden comprometer el orden público, las buenas costumbres o la moral, o puede perjudicar a una de las partes la divulgación de ciertos secretos referentes a los negocios del empleador (Arts. 93, 94). **12. Gratuidad.** Por la índole tutelar de la legislación social y por la carencia de medios económicos del trabajador, rige el principio de que el pobre litiga gratis (Arts. 24 inc. a), 66, 75). **13. Valoración probatoria.** En materia probatoria no deben regir las mismas reglas que imperan en el proceso común, especialmente en lo que atañe a la carga y a su valoración. Basado en el principio *in dubio pro operario*, en materia laboral la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales del empleador, le corresponde a éste en caso de reclamo del trabajador. En cuanto a la valoración el juez debe tener la más amplia libertad para valorar la prueba en forma tal que le permita llegar a la verdad real, no conformándose con la

---

(43) *Op. cit.*, p. 86.

(44) *Op. cit.*, pp. 370, 371.

verdad formal del proceso civil. **14. Principio de irrenunciabilidad** de los derechos del trabajador. La ley no permite disponer libremente de los derechos que se hizo valer en el proceso; esta indisponibilidad aparece como una consecuencia del interés social que se considera presente en todo proceso laboral. Como resultado de este principio no se permite el desistimiento de derechos laborales en la medida que de ese acto resulte un perjuicio para el trabajador. Como garantía de este principio, el juez puede impedir los acuerdos entre las partes.

4. Otros principios procesales jurídico-técnicos que rigen en materia procesal laboral, son los siguientes: **Principio de preclusión**. Dentro del proceso, la preclusión consiste en la pérdida de una facultad procesal por haberse llegado a los límites fijados por la ley para su ejercicio en el juicio o en una fase del mismo. El proceso es un método de debate que se halla regulado por normas tendientes a asegurar el orden de su desarrollo y la más pronta y eficaz obtención de su resultado en la sentencia definitiva. **Principio de congruencia**. Los jueces no se hallan compelidos a seguir a las partes en todas sus argumentaciones, sino sólo en las que se consideran conducentes a la dilucidación del diferendo planteado. **Principio Iura Novit Curiae**. En función del principio iura novit curiae el tribunal se encuentra facultado para calificar automáticamente los hechos de la causa, y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de

las alegaciones de las partes y del derecho por ellas invocado(45).

## VI. Comentario crítico sobre la práctica procesal.

1. Mi experiencia como abogado litigante en el fuero laboral, desde el 1° de abril del año 1962, sin interrupción alguna, me permite mencionar graves falencias en la actuación de los jueces de primera instancia, detectados en el procedimiento ordinario y en los procedimientos especiales regulados en el Código Procesal del Trabajo. Por razones de espacio me limitaré a mencionar solamente algunas observaciones específicas sobre el desempeño de la justicia laboral en la jurisdicción de la Capital.

2. Los primeros magistrados y fiscales del trabajo – como es obvio– no fueron formados ni capacitados profesionalmente en el conocimiento de las normas procesales del trabajo, y, mucho menos, de los principios generales del procedimiento laboral. Esos magistrados y fiscales –y los abogados litigantes–, nunca habíamos cursado la materia

---

(45) Artículo 56 CPT: *“Los litigantes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso. El juez tendrá facultad para desestimar toda petición o acto que implique dilación manifiesta del litigio o fuera superfluo para la protección eficaz de los intereses debatidos”.*

El Artículo 58 del CPT dispone: *“Desde la instauración de la demanda hasta la sentencia, el procedimiento podrá ser impulsado de oficio por el juez o a petición del Ministerio Público, sin perjuicio de la facultad de las partes”.* El Artículo 79 del CPT dispone: *“Transcurridos los plazos el juez o tribunal de oficio o a petición de parte, ordenará la prosecución del juicio, según su estado”.*

“Derecho Procesal del Trabajo”, que se incluyó recién desde el curso lectivo del año 1962, en la currícula de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, entonces la única casa de estudios superiores del Paraguay hasta el año 1960, en que abrió sus puertas la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, precisamente con la Facultad de Ciencias Jurídicas y Diplomáticas. Desde el año 1962 la mencionada asignatura se enseña en el sexto curso de la carrera de Derecho; el primer profesor interino fue el Dr. Luis Patricio Frescura y Candia. En esa época estaba vigente un código procesal civil y comercial netamente dispositivo; el juez casi carecía de facultades instructorias, y las partes eran consideradas iguales en derechos y obligaciones sustantivas y adjetivas. El juez era un mero árbitro ajeno al proceso, un autómata aplicador de la ley procesal, sin ninguna valoración ética social.

3. En consecuencia, la interpretación y aplicación de las normas procesales del trabajo se efectuaba inicialmente con mucho temor y vacilación, siempre desde la perspectiva individualista y patrimonialista del Derecho Civil y Procesal Civil. La mayoría de los principios del derecho procesal laboral fueron letra muerta. La oralidad no fue respetada, sustituyéndose por las actuaciones escritas. Los jueces y abogados estaban de acuerdo con el sistema escrito, propio del proceso civil. Incluso los actos procesales donde la norma prescribe la oralidad, se realizaban por escrito y en forma actuada; es decir, labrándose acta firmada por el juez y las partes.

4. El mismo régimen procesal instituido en el CPT, ofrece muy pocas posibilidades de concentración procesal,

condición indispensable para la celeridad del proceso. El citado Código no es claro ni preciso en la oralidad de las actuaciones instructorias y probatorias. Como se expuso en el Primer Congreso de Derecho laboral, Asunción, 1984: “Cuando la mayor parte del procedimiento es escrito, se divide en partes de actuaciones sucesivas, separadas por términos que corresponden a notificaciones, traslados o vistas. Si se quiere ser consecuente con la norma del Artículo 53 CPT, para hacer realidad el procedimiento oral como medio de posibilitar la concentración, y mediante ésta, la celeridad de los procesos, el CPT debe ser modificado”.

5. También imposibilitaba las actuaciones orales, el hecho de que durante los primeros años del fuero laboral, hubo en Asunción un solo juez de primera instancia, y un solo tribunal de apelación con una sala, con competencia territorial en toda la república. Con el rápido aumento de los conflictos jurídicos del trabajo, era materialmente imposible el cumplimiento de los plazos previstos en el CPT para la actuación judicial.

6. La celeridad se fue logrando gradual y parcialmente, mediante la aplicación de los principios de perentoriedad e improrrogabilidad de los plazos procesales legales (Art. 76 CPT). Esto significa que precluye la facultad no ejercida y para la cual se concedió el plazo, por el simple vencimiento del término, sin necesidad de actividad alguna, ni de las partes ni del juez. Aunque técnicamente no es necesario el acuse de rebeldía ni la declaración judicial de decaimiento del derecho procesal no ejercido, sigue vigente en la práctica esa costumbre ilegal e innecesaria.

Otra expresión de la celeridad prevista en la ley, respetada en la práctica judicial, es que los recursos o medios de impugnación son limitados y taxativamente enumerados en el Artículo 235 del CPT; v.g. la resolución que admite la producción de pruebas es inapelable. También son inapelables las resoluciones dictadas en el recurso de reposición, y las providencias y autos interlocutorios dictados sin sustanciación. El ofrecimiento de pruebas debe hacerse en un solo acto procesal; es decir, únicamente en la audiencia respectiva.

Otro elemento que favorece la celeridad, es que la notificación de las resoluciones judiciales se practica personalmente o por nota, los martes y jueves hábiles, por ministerio de la ley, salvo las que taxativamente se harán por cédula (Art. 81 CPT). También favorece la celeridad la limitación del número de testigos por cada parte (Art. 175 CPT). Asimismo, cabe mencionar la facultad del juez de rechazar las pruebas inconducentes o superfluas (Art. 132 CPT); aunque casi nunca los jueces hacen uso de este poder, lamentablemente.

7. Los principios de concentración y de inmediación en la práctica los jueces no los aplican; todas las audiencias probatorias se realizan sin su presencia; tampoco participan en la audiencia de discusión de la causa y recepción de pruebas. En estas condiciones, es difícil que el juez tenga formada una convicción personal inmediata del caso, para resolverlo con equidad, como exige el Artículo 7º del CPT.

8. El impulso procesal de oficio es una obligación judicial en los conflictos laborales, según los Artículos 54, 58, 79,

102, 111, 129 Iip, 135, 141, 152, 161, 163, 164, 181, 184, 189, 203 Iip, 204 del CPT. Según el CPT, el juez está obligado, con amplias atribuciones, para realizar una función activa en la tramitación y terminación de los juicios, sin perjuicio de la facultad que incumbe a las partes de instar el proceso; sin embargo, la práctica judicial demuestra que pocos jueces, o en pocos casos aislados, cumplen con su obligación legal de asumir la dirección del proceso, actuando en defensa del interés social para el cumplimiento de las normas sustanciales y procesales de orden público, e, incluso, para subsanar la negligencia o ignorancia de las partes, en procura de la verdad real. “Es el interés público el que determina el otorgamiento de mayores poderes al juzgador para la impulsión del proceso, de acuerdo con el principio inquisitivo, ya que de otro modo el fin tutelar de la institución quedaría poco menos que sin valor alguno, si han de ser las partes las que, como en el procedimiento escrito común, han de conducir a su sola voluntad la tramitación de la causa” (Pérez Patton). La Ley N° 5.115 promulgada el año 2013, obliga a los actuarios judiciales a dictar las resoluciones de mero trámite, en los casos que establecen legalmente el impulso procesal de oficio. Esta normativa no está aún receptada en la práctica por los jueces del fuero laboral, quienes son renuentes en delegar sus anteriores atribuciones procesales.

9. La facultad del juez para fallar *extra y ultra petita*, fundada en la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y en el principio tuitivo más favorable al trabajador, no es común ni corriente en la jurisprudencia, que no suministra casos específicos de aplicación práctica de esos principios.

10. La interpretación favorable al trabajador en caso de duda (Art. 8° CPT), es normalmente aplicada respecto a las presunciones legales establecidas en el Código procesal, en casos tales como: tener por ciertos los hechos y documentos mencionados y acompañados con la demanda, cuando el demandado no contesta la demanda o lo hace fuera del término; o cuando en la contestación no se niegan clara y categóricamente los hechos y documentos invocados y los presentados por la parte actora; o al aplicarse el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, si el actor probase el hecho principal o la relación de trabajo, en caso de rebeldía para contestar la demanda (Artículos 110, 114 y 115 del CPT), salvo la prueba en contrario.

11. Se incluye en el principio tuitivo el de inversión de la carga de la prueba, cuando se trata del cumplimiento de obligaciones legales del empleador con el trabajador (Art. 137 CPT); la inversión probatoria se aplica en los casos en que se demanda el cobro de: salarios, aguinaldo, vacaciones; así como en la prueba de la antigüedad, los horarios y días laborales, y otras condiciones pactadas, las que se tienen por probadas por el trabajador a falta de contrato escrito o recibos de pago. Por el principio de inversión de la carga de la prueba, le corresponde a la demandada la demostración fehaciente de sus afirmaciones, si se admitió o se probó la existencia de la relación laboral subordinada; también está obligada a probar en el proceso la causa legal de despido justificado, y, en su caso, la causa legal de suspensión del contrato de trabajo.



## VII. Situación procesal caótica.

1. Las controversias que se suscitan entre trabajadores y empleadores con motivo de la formación, existencia, modificación, interpretación o incumplimiento de las normas jurídicas que regulan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, tienen características específicas distintas de las controversias planteadas en el fuero civil y comercial, pues los principios inspiradores tienen una connotación y una protección propia, que son la base, el origen, o la razón fundamental sobre la que se estructura su normativa. Seguimos aquí la tesis de P. Aragonese, de que el proceso como tipo ideal, aplicable a la satisfacción de cualquier pretensión, sea cual fuese la norma en que se funde, se nos aparece caracterizado por las siguientes notas: 1) es una institución estatal, 2) para la realización, coactiva e imparcial de la Justicia, 3) por la que se satisfacen 4) las pretensiones, 5) que unos sujetos actúan frente a otros, 6) afirmando su fundamento jurídico, 7) siguiendo al efecto un procedimiento contradictorio previamente establecido (46).

2. Después de 52 años de existencia del fuero laboral en Paraguay, mediante la implementación del Código Procesal del Trabajo, con el correr del tiempo, a partir de 1962 hasta ahora, –como se expresa en el punto VI– en vez de mejorar la calidad de la Justicia Laboral, el procedimiento ordinario y los procedimientos especiales reglamentados en el CPT, debido a los errores de los operadores jurídicos, fueron per-

---

(46) Proceso y Derecho Procesal, Editorial Aguilar, Madrid, 1960, p. 297.

diendo cada vez más identidad propia, hasta transformarse en una situación caótica, en un auténtico monstruo que engulle a los sujetos del proceso y a las partes; es decir, son víctimas, inocentes o culpables, de esa situación caótica: jueces, actuarios, fiscales, y abogados representantes de las partes, todos asfixiados en la maraña de expedientes que van engrosando las oficinas de los juzgados y tribunales, en varios tomos de 200 fojas cada uno, con decenas o centenas de hojas de papel –entre escritos, instrumentales y actuaciones– en el 70 u 80 por ciento de los casos absolutamente innecesarios al objetivo lógico de un proceso laboral, cual es el concluir el juicio con una decisión judicial justa y equitativa, en el menor tiempo, con la mayor economía procesal posible.

3. Me adelanto en sostener que el caos no deviene generalmente del contenido normativo vigente: Ley N° 731/61, sino de su incorrecta interpretación y aplicación, con olvido o menosprecio de los principios naturales y técnicos del procedimiento laboral, prescriptos en la constitución paraguaya y en el CPT, arriba ya mencionados y analizados.

4. Causantes de esta situación son todos los operadores jurídicos que actúan en el fuero laboral; pero también son responsables los sucesivos miembros de la Corte Suprema, que lamentablemente hasta ahora, han considerado y tratado al fuero laboral como la cenicienta –o la Siberia– del Poder Judicial.

5. Algunas manifestaciones de ese caos procesal laboral son las siguientes:

5.1. La intervención innecesaria, excesiva y abusiva que se da al Ministerio Público, durante la tramitación del proce-

so en primera instancia. Según el CPT, corresponde correr traslado de la demanda al agente fiscal solo en la providencia inicial que admite la demanda (47). El Art. 114 del CPT no obliga al juez a correr traslado al Ministerio Público en todos los casos, sino solo “*en su caso*”; ninguna norma en concreto menciona cuál es ese “*caso*”. Entiendo que puede ser solo en un proceso en que el Ministerio Público “*represente y defienda los intereses públicos* (Art. 67 inc. e) COJ). No existe ninguna norma del CPT que ordene “correr vista al Agente Fiscal” del escrito de demanda; el Artículo 21 del CPT y el Art. 67 del COJ establecen entre las atribuciones del Ministerio Público “*intervenir en todas las causas del trabajo y contiendas de jurisdicción y competencia*”. Pero el Artículo 114 del CPT solo lo autoriza “en su caso”. La intervención en las causas del trabajo es una facultad del Agente Fiscal solamente cuando la ley procesal lo autorice, como ocurre en el caso previsto en el Artículo 117 del CPT, pero, a mi criterio, no es una obligación del juzgado darle intervención al Ministerio Público, en los casos en que éste no “represente y defienda los intereses sociales”.

5.2. En cuanto a las contiendas de jurisdicción y competencia, cabe mencionar que el CPT dispone que solo en la

---

(47) El Artículo 114 del CPT dispone: “Admitida la demanda, el juez ordenará que se corra traslado de ella al demandado o demandados o en su caso al Ministerio Público, emplazándoles para que dentro del término común de seis días la contesten bajo apercibimiento de tenerla por contestada en sentido afirmativo, si el actor probase el hecho principal o la relación de trabajo. Dicho traslado se hará entregando copia del libelo a los demandados”.

cuestión de competencia, planteada por vía inhibitoria, el juez ante quien el demandado promueve la inhibitoria “dará vista por cuarenta y ocho horas al Ministerio Público del Trabajo” (Art. 46 CPT). Por su parte, el Art. 47 inc. b) del CPT, preceptúa: “Si el juez se declara competente, librerá oficio en seguida al que estime incompetente, para que se inhiba y remita las actuaciones. Este último resolverá dentro de tres días de requerido, previa vista al Ministerio Público del Trabajo y a la otra parte por cuarenta y ocho horas si sostiene o no su competencia, debiendo comunicar inmediatamente su resolución al juez requirente”.

5.3. Cuando la cuestión de competencia se plantea por vía declinatoria, ante el juez reputado incompetente, no existe norma del CPT que ordene “vista al Agente Fiscal”; el Artículo 120 prescribe: “De las excepciones opuestas, se dará traslado al actor...”. Repito: en ninguna norma del Capítulo III del Título VI Del procedimiento ordinario para la solución de los conflictos individuales y colectivos jurídicos, del Libro Primero, Artículos 118 al 124 del CPT, se prescribe la intervención del Ministerio Público en las excepciones; sin embargo, todos los juzgados de primera instancia ordenan esa diligencia innecesaria, impropia y dilatoria, en violación del principio de economía (Art. 256 IIIp CP) y del debido proceso (Art. 16 CP).

5.4. Tampoco en el caso del incidente de nulidad de procedimiento, regulado en los Artículos 204 a 210 del CPT, se encuentra alguna norma que ordene correr vista al agente fiscal. Sin embargo, esta práctica ilegal es común y corriente en el Fuero Laboral. Solo en el caso que tenga interés legítimo, puede el Ministerio Público promover el incidente de

nulidad (48), cuando no se le dio debida intervención en el juicio (49). El incidente de nulidad se sustancia por el trámite establecido para el recurso de reposición (50).

5.6. Los incidentes que se promueven en el fuero laboral están regulados en los Artículos 279 a 283 del CPT; ninguna de esas normas obliga al juez a correr vista al Ministerio Público, del escrito de promoción del incidente. Sin embargo, todos ordenan esa diligencia ilegal (51).

5.7. Cabe acotar, en honor a la verdad, que el Tribunal del Trabajo de la Capital, con correcto criterio jurídico, no corre traslado al Ministerio Público del escrito de memorial de agravios del apelante, en el caso de no ser parte en ese proceso (Art. 259 Iip del CPT). Tampoco se da intervención

---

(48) El Artículo 205 del CPT dispone: “Sólo podrá promover dichas nulidades, el Ministerio Público o la parte que no la haya causado ni consentido expresa o tácitamente, pero que tenga interés legítimo en ella”.

(49) En la obra “*Código Procesal Laboral*”, de Jorge Darío Cristaldo y Beatriz Cristaldo, p. 733, N° 2279, se lee: “Sólo el agente fiscal puede alegar la nulidad de la actuación, cuando no se le dio debida intervención en el juicio”. Ac. N° 24, 02-X-64; Ac. N° 69, 09-IX-86.

(50) El Artículo 239 del CPT expresa: “Del escrito de revocatoria, se correrá traslado por tres días a la otra parte y el juez resolverá dentro de los tres días siguientes”.

(51) El Artículo 280 del CPT preceptúa: “Promovido el incidente, se lo substanciará por los trámites establecidos en este Código para las excepciones, a no ser que la ley haya dispuesto reglas especiales de tramitación”.

al Ministerio Público ni se le notifica de la audiencia de conciliación cuando no es parte en ese proceso, aplicándose correctamente el Artículo 262 del CPT. El Artículo 272 Ip del CPT, no se ejecuta en el Tribunal del Trabajo.

6. Otro cuello de botella detectado en el proceso laboral en primera instancia, es el relativo al diligenciamiento de pruebas que no se produjeron dentro del término ordinario de veinte días hábiles, establecido en el Art. 134 del CPT. Según el Artículo 136 del mismo Código, las diligencias de pruebas deben ser pedidas, ordenadas y practicadas dentro del referido plazo. Pero si no lo fuesen por omisión de las autoridades encargadas de recibirlas, antes de los alegatos el interesado debe exigir el practicamiento de las pruebas pendientes, sin necesidad de plantear un incidente de suspensión del término para alegar, como sin embargo lo exige la errónea jurisprudencia vigente (52).

6.1. Una hipótesis de *omisión judicial* sería cuando las audiencias probatorias fueron señaladas dentro del plazo legal, pero no se practicaron por ausencia o recargo de trabajo del juez, y no hubo otro magistrado disponible para el efecto, frustrándose esa diligencia probatoria. La solución debe ser la que dispone el Artículo 136 del CPT; sin embargo, esa norma no se cumple. Se exige ilegalmente que el in-

---

(52) El Artículo 136 del CPT dispone: “Las diligencias de pruebas deben ser pedidas, ordenadas y practicadas dentro del término. Pero si no lo fuesen por omisión de las autoridades encargadas de recibirlas, podrán las partes exigir que se practiquen antes de los alegatos. Para el efecto, el juez señalará un término preciso”.

interesado promueva *incidente de suspensión del término para alegar*. Está claro que el Artículo 136 no dice que en esa hipótesis el interesado debe promover incidente de suspensión del término para alegar; solo dispone que se *exija* al juez que se practiquen las pruebas pendientes, antes de los alegatos; el término que el juez señale a dicho efecto ya no es un *plazo legal* (perentorio e improrrogable), sino un *plazo judicial*, que carece de esas características. Esta es la única solución correcta, coherente con los principios de economía y celeridad, pilares del procedimiento laboral (Art. 55 CPT).

6.2. El Tribunal del Trabajo de la Capital, respecto a las audiencias señaladas fuera del término ordinario, mayoritariamente sostiene la jurisprudencia que expresa: “Si las audiencias para el reconocimiento de firmas y confesoria del actor fueron señaladas fuera del período probatorio, ello no es imputable a la parte sino al juzgado que lo hace en base a lo que su agenda le permite, sabido es el recargo de trabajo con que se cuenta. En estas condiciones, señaladas así las (nuevas) audiencias, carece de sentido presentar urgimientos” (53).

6.3. No está prevista en el CPT la hipótesis de la no realización de audiencia o alguna diligencia de prueba, por causa imputable a la parte que ofreció la diligencia (v.gr. porque no se practicó la notificación); tampoco la hipótesis en que las personas obligadas a comparecer como testigo, como absolvente, o para reconocimiento de firmas, debida-

---

(53) Ver N° 1353, Jorge Darío Cristaldo y Beatriz Cristaldo, *op. cit.*, pp. 528/529.

mente notificadas, no comparecen ni justifican la incomparecencia, e inmediatamente la parte adversa solicita el cierre del período probatorio. Es importante señalar al respecto el Ac. N° 63, 30-V-79 del T.A.T., que expresa: “La suspensión del término para alegar concedida ilimitadamente por el exclusivo mérito de la diligencia procesal de las partes, revelada por urgimientos y otras manifestaciones formalistas, han convertido a la misma en una de las principales causas de obstrucción en el procedimiento laboral. En efecto, en la práctica es considerada y utilizada como simple prórroga del período ordinario de prueba, alarga desmesuradamente el proceso por sí misma o por constituirse en causa de incidentes, y recurso propicio para intenciones puramente dilatorias. Aún empleada sin la antes dicha intención y con lealtad procesal, resulta excesivamente dilatoria, dada su actual concepción de naturaleza híbrida (reiterada prórroga de términos perentorios que, no obstante este carácter, permite diligencias válidas luego de cumplido, mientras las partes no demanden su clausura)” (54); y también cito el A.I. N° 110, 04-VII-72 que dice: “Las pruebas a diligenciarse fueron fijadas para después del período probatorio. Los juzgados, por recargo de trabajo, señalan las audiencias fuera de término. Las partes oferentes pueden entonces acogerse al beneficio consagrado por el Art. 136 del CPT. Resulta anodino hablar de falta de urgimiento o de adelantamiento de audiencias, desde que la no producción se debió a culpa imputable al juzgado” (55).

---

(54) Véase N° 1375, a. c., *op. cit.*, p. 533.

(55) Véase N° 1389, a. c., *op. cit.*, p. 536.



6.4. Respecto a este tema, la jurisprudencia del TAT es contradictoria, aunque tendiente a requerir la promoción de un incidente de suspensión del término para alegar, para el practicamiento de diligencias probatorias, pendientes en el momento de haberse pedido el cierre del período ordinario de pruebas; a tal efecto, la jurisprudencia casi unánime del TA, menciona que no basta la manifestación de tener interés en la producción de las pruebas; es necesario demostrar con una acabada diligencia la existencia de tal interés. De ahí que las partes se ven obligadas a presentar reiterados escritos de urgimientos que suponen gasto de tiempo y dinero para los litigantes, con el fin de no incurrir en desinterés o en negligencia. Por esa razón, considero correcta y apropiada a la naturaleza y a los principios del derecho procesal laboral, el A.I N° 232, 08-VIII-86 del TAT que expresa: “Las incidencias provocadas por el pedido de suspensión del término para alegar, se constituyó desde el principio del funcionamiento de la jurisdicción laboral, en el principal medio dilatorio empleado por las partes, especialmente la del empleador. Por eso, antes que facilitar la agravación de este defecto procesal, la jurisprudencia laboral no debe descartar como meta la *eliminación de dicha incidencia en el procedimiento*, obviamente sin lesionar el derecho de defensa” (56).

### VIII. Crítica a la política judicial en materia laboral.

1. Corresponde a la Corte Suprema la organización administrativa y funcional de la jurisdicción laboral en todo

---

(56) Véase N° 1394, “Código Procesal Laboral”, autores citados, pp. 536-537, Tomo I.

el territorio de la república: “La administración de justicia está a cargo del Poder Judicial, ejercido por la Corte Suprema de Justicia... en la forma que establezca esta Constitución y la ley” (Art. 247 Iip CP). En ejercicio de esa atribución que le asigna la constitución, desde la creación del fuero laboral, la Corte Suprema impulsó muy tibia y gradualmente, una política de creación de circunscripciones judiciales. Y en cada circunscripción, según el interés político y las posibilidades presupuestarias de cada año, se han ido creando juzgados de primera instancia y tribunales de apelación.

2. El análisis de datos obtenidos, revela que existen actualmente 18 circunscripciones judiciales en todo el país. Aunque solamente 5 de esas circunscripciones cuenta con juzgados de primera instancia con competencia exclusiva en materia laboral: 6 en Asunción, 1 en Guairá, 1 en Itapúa, 2 en Alto Paraná y 1 en Central (Luque). En las restantes 13 circunscripciones, la competencia en materia laboral se atribuye a jueces multifueros, es decir, que entienden también en materia laboral, civil y comercial, de la niñez y la adolescencia, y, en algunos casos, hasta en materia penal. En cuanto a tribunales de Apelación del trabajo especializados, existe en Asunción (2 salas) y en Alto Paraná (1 sala); todos los demás son tribunales multifueros.

3. Cabe anotar que en Asunción, el juzgado de trabajo del sexto turno, creado en el año 2012, aún no cuenta con juez designado, porque el Consejo de la Magistratura no remitió todavía la terna para dicho cargo. De hecho, Asunción tiene solo 5 juzgados del fuero laboral especializado. También menciono que el juzgado del tercer turno de Asunción, está interinado por el juez del trabajo titular de Luque;

es decir, la circunscripción de Central no cuenta de hecho con ningún juzgado especializado en materia laboral; todos son *multifueros*.

¿Por qué el evidente desinterés de la Corte Suprema por el fuero especializado del trabajo? ¿Por qué se pretende derogar el CPT?

4. Actualmente se manifiesta en casi todos los países latinoamericanos, el propósito de que los conflictos jurídicos de trabajo, se sometan a reglas procesales comunes a las que rigen para las controversias civiles, comerciales, etc. Es decir, se alienta y promueve la existencia de un “Código General del Proceso” para los asuntos civiles, comerciales, laborales, con la única exclusión de las cuestiones en materia penal. En Paraguay la propia Corte Suprema ha encabezado la iniciativa para eliminar o derogar el Código Procesal del Trabajo, que sería sustituido por el mencionado Código General del Proceso., cuyo proyecto se halla en el Senado desde hace muchos años, sin ser tratado.

5. En realidad, el proyecto del Código General del Proceso, se propone eliminar el procedimiento laboral y el fuero del trabajo, como paso previo a la desregulación total y definitiva del Derecho Laboral, porque los empresarios consideran que en un mundo globalizado, ellos no pueden ser competitivos si mantienen las normas protectoras de los derechos humanos de los trabajadores en la región. Mal aconsejados por economistas neoliberales, presionan sobre los débiles gobiernos de América Latina, para dismantelar el fuero laboral y previsional, y cuentan para ese propósito con las “persuasivas recetas” de los organismos financieros interna-

cionales con sede en Washington, como el FMI, el BM y el BID.

6. Favorece la eliminación del fuero laboral el nombramiento de jueces que no tienen especial versación en materia laboral y previsional; es decir, que no demuestran idoneidad personal, ni técnica ni científica, para desempeñar un cargo en el fuero del trabajo. La *idoneidad* aquí significa no solo conocimientos especializados en las materias de fondo y de forma, suficiente aptitud y experiencia profesional como abogado experto en estas ramas de la ciencia jurídica, sino también, y diría, sobre todo, una *actitud o buena predisposición* adecuada para desempeñarse con eficiencia y eficacia como magistrado en el fuero laboral. Porque sin duda se requiere una sensibilidad especial, una agudeza intelectual, y una capacidad de compasión humana muy acentuada, para desempeñarse en estos cargos dentro del Poder Judicial; de esos funcionarios no se espera que tomen partido o que se inclinen a favor del trabajador dentro del proceso, en violación del debido proceso, sino que sean eficientes, eficaces, rápidos, sensibles, comprensivos y compasivos con su situación hipo suficiente y débil, en relación con el empleador. En Paraguay, sobre todo con la apertura democrática en febrero de 1989, han sido nombrados como fiscales y magistrados en el fuero laboral, algunos abogados y abogadas sin ningún conocimiento jurídico especializado, ni con experiencia profesional en el fuero del trabajo; algunos, para peor, sin ninguna sensibilidad social ni comprensión con la situación de los trabajadores, habiéndose dejado afuera, sin ninguna razón conocida, a profesionales idóneos que hubieran mejorado y dignificado con su sola presencia a la Justicia Laboral.

8. En las circunscripciones judiciales del interior del país, repito, esta situación se agrava aún más, porque un mismo juez o tribunal comparte la competencia laboral con la común (civil y comercial), e incluso, a veces, con la de la niñez y la adolescencia, y aún con la penal.

9. De hecho, en esas condiciones, se hace prácticamente imposible la correcta interpretación, aplicación o integración de las normas jurídicas, y de los principios que deben inspirar a un auténtico proceso y procedimiento del trabajo. Es por eso que los errores y la mala fe de los operadores jurídicos, son fácilmente detectables en los expedientes sobre litigios del trabajo, aunque la responsabilidad mayor para solucionar la situación corresponde a la Corte Suprema de Justicia, órgano que ha demostrado desinterés o incapacidad para gerenciar una adecuada y moderna Administración de la Justicia Laboral en Paraguay.

10. En manos de operadores jurídicos profesionalmente mediocres, técnicamente incapaces y personalmente insensibles, los conflictos que se producen en el mundo del trabajo, pierden especificidad y consistencia, y termina siendo innecesario o superfluo el Derecho laboral de fondo y de forma. Y en este escenario es donde se mueven con absoluta libertad y con indisimulada soberbia, los poderosos enemigos del Derecho del Trabajo y de la autonomía del Derecho procesal laboral, quienes promueven por todos los medios el Código General del Proceso, y la eliminación del fuero laboral en los países de la región sudamericana.

11. El órgano jurisdiccional del trabajo en el estado paraguayo se muestra fláxido, debilitado y casi impotente para

desempeñar adecuada, oportuna y correctamente, los fines que le asigna la legislación procesal, desde la perspectiva de los principios del proceso y del procedimiento laboral ya mencionados.

12. La justicia laboral se halla desbordada, casi sin rumbo; pareciera que los operadores jurídicos han perdido la noción de los límites teóricos específicos de todo conflicto laboral, donde se conjugan enfrentados intereses individuales y sociales del más alto valor ético; y donde los trabajadores, las asociaciones sindicales, y los propios empleadores litigantes, se sienten sumergidos en un ambiente enrarecido y caótico, que asusta y espanta, como si hubieran sido condenados al infierno, con dos secuelas importantes de esta situación: la inseguridad jurídica y la injusticia social.

13. La realidad también revela cosas buenas y positivas; v.gr. el TAT de Asunción se integra actualmente, en la segunda sala, con magistradas con conocimiento y experiencia acordes con el requisito del Artículo 13 inciso b) del CPT(57). Ellas son las abogadas Alma Méndez, Mirian Peña y Concepción Sánchez. Lo mismo digo del abogado Ángel Daniel Cohene, juez de la primera sala del TAT.

14. En los juzgados de primera instancia –a pesar de la buena voluntad de algunos magistrados y actuarios–, a causa de la enorme cantidad de expedientes en trámite, el espa-

---

(57) “Son requisitos para ser juez del trabajo: a) Título de Doctor en Derecho o de Abogado; b) Especial versación en Derecho del Trabajo y seguridad social; y c) Los establecidos por la ley correspondiente para los demás jueces”.

cio físico cada vez más reducido por las nuevas demandas, el caótico procedimiento que ilegalmente se aplica en los juicios, situación agravada por la escasa cantidad de funcionarios adecuadamente formados y capacitados, no se vislumbra solución a la escandalosa e irracional complejidad, y a la excesiva duración de los procesos.

15. Esta situación anómala de la justicia laboral en Asunción, se agiganta en las circunscripciones que cuentan solamente con juzgados y tribunales *multifueros*, como es lógico que así suceda.

## **IX. Propuestas.**

A partir de la realidad descrita, corresponde proponer soluciones radicales, en tres ámbitos: *institucionales*, *orgánicos* y *funcionales*.

### **I. Institucionales.**

A la Corte Suprema propongo adoptar las siguientes medidas:

1. Eliminar el procedimiento laboral en el proyecto de ley sobre “Código General del Proceso”, dejando incólume el CPT.

2. Reordenar mediante una acordada reglamentaria, el procedimiento ordinario en primera instancia, para que se cumplan las normas vigentes, en concordancia con los principios jurídicos-naturales y jurídicos-técnicos, algunos mencionados en el Artículo 256 IIIp de la CP y en el CPT. Especialmente debe establecerse pretorianamente normas que

restrinjan al máximo la intervención del Ministerio Público, autorizándose, además, la producción de diligencias probatorias sin necesidad de promover incidente de suspensión del término para alegar (Artículos 136 y 260 del CPT).

3. Promover la presentación al Congreso de un proyecto de ley, con el objeto de eliminar la intervención del Agente Fiscal en los procedimientos ordinarios y especiales, actualmente regulados en el CPT.

4. Adoptar una *Nueva Política Judicial* respecto a la Justicia del Trabajo, a ser implementada gradualmente hasta el año 2020, para eliminar el fuero laboral *multifuero* (compartido con otras jurisdicciones), conforme con el CPT, sobre las siguientes bases:

4.1. Elevar a 9 los juzgados especializados y a tres las salas del TAT en la circunscripción de Asunción. A ésta circunscripción –en materia laboral– agregar los distritos de Lambaré, Fernando de la Mora, Villa Elisa, Limpio y Mariano Roque Alonso (Gran Asunción).

4.2. Crear 4 juzgados del trabajo y un TAT con 2 salas en la circunscripción de Central.

4.3. Elevar a 3 juzgados en la circunscripción de Alto Paraná, manteniendo el TAT con 1 sala; la competencia especializada de estos órganos jurisdiccionales extender a los conflictos laborales suscitados en la circunscripción de Canindeyú.

4.4. Aumentar a dos los juzgados en Itapúa; crear un juzgado en Misiones y un juzgado en Ñeembucú, cada uno



con competencia exclusiva en materia laboral. Además, crear un TAT en Itapúa, competente para entender exclusivamente los recursos contra resoluciones dictadas por los jueces de primera instancia de estas tres circunscripciones.

4.5. Crear un juzgado de trabajo en Coronel Oviedo y otro en la ciudad de Caaguazú.

4.6. Mantener el juzgado de trabajo en Villarrica y crear un juzgado del trabajo en la circunscripción de Caazapá; además, crear un TAT especializado con competencia territorial para las circunscripciones de Guairá, Caaguazú y Caazapá.

4.7. Crear un juzgado para Concepción y Alto Paraguay, y otro en Amambay, con un TAT especializado para las tres circunscripciones, con sede en Concepción.

4.8. Crear un juzgado en Paraguarí y otro juzgado en Cordillera, con un TAT especializado común a ambas circunscripciones, con sede en Caacupé.

4.9. Crear un juzgado de trabajo y un TAT en Presidente Hayes, competentes ambos también para la circunscripción de Boquerón.

5. El Consejo de la Magistratura debe adoptar las siguientes medidas:

5.1. Exigir a los postulantes a cargos en el fuero laboral el requisito de “especial versación en derecho laboral, procesal laboral y seguridad social” (Art. 12 inc. b del CPT), eva-

luado mediante exámenes, teóricos y prácticos, en esas materias jurídicas.

5.2. La Escuela Judicial debe impartir cursos, seminarios y talleres, seguido de evaluaciones objetivas, a los magistrados, actuarios y relatores del fuero laboral.

6. El Fiscal General del Estado debe velar para que los jueces y tribunales del trabajo, y los agentes fiscales, limiten la intervención del Ministerio Público a los pocos casos expresa y claramente previstos en el CPT.

7. La Corte Suprema debería reglamentar mediante Acordada especial para el fuero laboral, la aplicación de la Ley N° 5.115/2013, conforme con el sistema inquisitivo y el impulso procesal de oficio, en base al proyecto presentado por la Asociación de Abogados Laboralistas, el año 2013.

## **II. Orgánicos.**

1. Los magistrados del fuero laboral deben ser conscientes de la necesidad de actualizar permanentemente sus conocimientos en las materias de su competencia.

2. Deben asumir efectivamente el poder de dirección, y ejercer las demás atribuciones asignadas a los magistrados del fuero laboral por el CPT, en función de los principios jurídicos naturales y técnicos mencionados, y analizados, en el punto V.

3. Los actuarios deben cumplir responsablemente las obligaciones que les impone la "Ley N° 4292/2013, que reglamenta, modifica y amplía las funciones de los Actuarios

de Juzgados y Tribunales del Poder Judicial”, y los magistrados deben ceder parcialmente sus poderes inquisitivos, en los casos y límites prescriptos por esa ley.

4. Los agentes fiscales deben negarse a tomar intervención en el proceso, fuera de los casos expresamente previstos en el CPT.

5. Los juzgados del trabajo y los TAT deben instalar sus oficinas en el edificio principal de la sede correspondiente a cada circunscripción judicial.

6. Cada órgano del fuero laboral deberá tener competencia exclusiva y excluyente en todo el territorio de cada circunscripción judicial, salvo los casos expresamente establecidos por la respectiva Acordada de la Corte Suprema de Justicia, para algunos TAT comunes.

7. Los magistrados del fuero laboral deben acreditar suficiente formación y capacitación profesional; especializada en materia laboral y previsional (Art. 13 inc. b CPT), para ser seleccionados por el Consejo de la Magistratura (Art. 252 CP).

8. Por razones de densidad demográfica, financiera, económica y administrativa, propongo que en algunos casos un TAT sea competente en razón al territorio, para entender de los recursos contra resoluciones de jueces del trabajo de dos o más circunscripciones judiciales.

### III. Funcionales.

1. El procedimiento laboral debe ser reencauzado, actualizado y modernizado; no urge la modificación del CPT mientras no se cuente con un personal judicial altamente calificado, no solo en la ciencia jurídica, sino, además, en el manejo de los recursos tecnológicos más avanzados: informática, internet, etc.

2. Los jueces deben exigir que los actuarios y relatores, sean nombrados previo concurso público de oposición, convocado por la Corte Suprema, con conocimiento y experiencia profesional en las materias de su competencia.

3. Oportunamente, debe implementarse el proceso laboral electrónico.

4. Suprimir el procedimiento oral implementado en la Segunda Sala del TAT de Asunción, en transgresión del Artículo 259 y concordantes del CPT.

5. Impulsar la ley sobre el recurso de casación en materia laboral y previsional, a cargo de una sala especializada de la CSJ, que dificulte la acción de inconstitucionalidad contra las sentencias y autos interlocutorios del fuero laboral.



# SALARIO MÍNIMO

## REVER LA FUNCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

JOSÉ V. ALTAMIRANO

### 1. Consideraciones previas.

No ahora sino desde que me inicié en la especialidad del derecho laboral, vengo sosteniendo que el significado, la cuantía y la función asignados al concepto de Salario Mínimo en nuestra legislación, no solo es múltiple e irreal sino perjudicial para todos.

Así tenemos:

- a. Salario mínimo; salario mínimo legal; salario vital, mínimo y móvil; salario mínimo para zonas urbanas; salario mínimo para zonas rurales; salario mínimo industrial o de trabajos similares; retribución básica para trabajadores domésticos; remuneración mínima, etc. etc. denominaciones múltiples que conducen y en cierta medida condicionan a que la Autoridad Administrativa establezca una “escala” que “tipifica” un centenar de salarios mínimos. Destaco que las distintas Resoluciones Administrativas dictadas hasta ahora, al regular los distintos tipos de salarios mínimos, nunca han atendido la división territorial del país en zonas urbanas y zo-

nas rurales sugerida por la ley, ni justificado la condición de indispensables y de previo estudio de sus especiales condiciones económicas. Estas resoluciones tampoco han dado razón alguna para la discriminación de tantos tipos de salarios mínimos, cuando manifiestamente hubiera bastado uno de carácter general. El salario tipificado como para “actividades diversas no especificadas”, de aparente carácter general, no es el salario mínimo del país.

- b. Es arbitraria la estimación de la cuantía del salario mínimo. Sí es, pues las “...especiales condiciones económicas...” de nuestro país no son las mejores del entorno como para que el Paraguay tenga hoy (1.824.055 Gs. % 4.410 Gs. X 1 US\$ = 413,6 US\$) uno de los más altos salarios mínimos de América; y es más cuando se pretende que su valor es suficiente para que el trabajador jefe de familia pueda satisfacer con él las necesidades normales de su vida. Es arbitraria porque responde a un supuesto absolutamente relativo: un tipo de estándar de vida; es arbitraria porque se le otorga la condición de vital, mínimo y móvil cuando la calificación de vital es mera expresión de deseo y porque lo de móvil históricamente nunca funcionó de manera automática con relación a la consideración de los criterios para su oportuna variación.
- c. Es perjudicial. Afirmo que es perjudicial por la utilización de variables indeterminadas o al menos imprecisas tanto para cuantificarlo como para alterarlo; por el rigor de los pasos burocráticos y no

producirse automáticamente como sí para la prórroga de su vigencia. Y es doblemente perjudicial porque se le otorga la función de parámetro o de medida de referencia para la determinación de competencia de jueces, la estimación de impuestos, tasas, contribuciones, gravámenes, multas, fijación de monto de honorarios y otras medidas.

A nadie debe extrañar, por tanto, que con cada variación del monto de los salarios mínimos se produzca el natural efecto de irradiación en todos los ámbitos de su alcance, anulando su propósito. De hecho éste ha sido el normal comportamiento de su histórica variación, y en muchas ocasiones, con manifestación anticipada, apenas que se insinúa su modificación.

## 2. Buscar alternativas.

La fijación de montos de los salarios mínimos, es decir no de un salario mínimo de carácter general sino múltiples salarios mínimos para las distintas actividades laborales orientó las aspiraciones remuneratorias de los trabajadores y de los dirigentes sindicales por la obtención de éstos mínimos, convertidos en máximos, cuando deben o deberían ser sin discusión ni consideración alguna, nada más que eso: mínimos. Igual situación, pero de efecto inverso, se da con el caso de la fijación de tasas máximas de interés (bancarias-financieras) que irracional e increíblemente se convierten en mínimas, con lo que en realidad cuanto se logra es encubrir una “usura legal” (oxímoron). Mínimos convertidos en máximos (salarios) y máximos convertidos en mínimos (56% de intereses en Tarjetas). Los máximos y los mínimos casi siem-

pre producen efectos contrarios a los deseados cuando no se aplican con rigor.

Las consideraciones que anteceden, que las estimo válidas, justifican la necesidad de recuperar la función fundamental de fijar un límite inferior/básico real y en correspondencia con las especiales condiciones económicas del país para las remuneraciones de las actividades laborales así como la necesidad de liberar a la tasa fijada de la función de parámetro o de medida de referencia para otras áreas.

La cuantía de la remuneración básica, si vamos a continuar usándola, debe estar destinada a cumplir este rol con independencia y sin conexidad con otras variables, pero que cumpla la función fundamental y básica de constituir el límite inferior real de toda remuneración por actividades laborales.

Para liberar al salario mínimo de la función de parámetro o de medida sugiero crear una unidad de medida ágil y neutral, que podríamos llamarla Unidad Básica de Referencia (UBR), y utilizar el monto o valor asignado a esta unidad (la UBR) como monto o valor estándar de manera exclusiva para las funciones de cuantificación o de determinación de ajustes, competencias, impuestos, tasas, contribuciones, gravámenes, multas, honorarios y otros. Esta voz técnica con su preciso objetivo podría ser creada por Ley, incluida en el nomenclador y clasificador presupuestario (PGN) y encomendada su puesta en vigencia a una entidad que bien podría ser una repartición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; el Directorio del Banco Central que tiene la facultad de promover la eficacia y la estabilidad del sistema



económico-financiero del país, o finalmente cualquier otra con claras y precisas disposiciones regulatorias.

### **3. Apostar por mejores logros.**

Deviene imperioso sincerar y formalizar la actividad productiva, y luchar por salarios más dignos y más justos, superiores al límite inferior del valor fijado como salario mínimo, así como desterrar la constante de convertir a éste en la pretensión máxima deseable, con grave deterioro de las escalas salariales logradas satisfactoriamente en convenios colectivos sectoriales, y de la economía en general; y terminar con el indudable incentivo a la informalidad que este hecho produce.

El monto del salario debe estipularse libremente, y esta libertad de acordar o de convenir arranca de la base para arriba. No tiene sentido, salvo para engañar, no tiene lógica “negociar” la base; esto es, las remuneraciones mínimas legales. El límite inferior no se negocia porque está impuesto por la ley.

Desde la promulgación del Código del Trabajo y del Código Procesal del Trabajo a esta fecha ha transcurrido un lapso suficiente que amerita acabadamente el análisis y la evaluación de los aciertos y los fracasos en su aplicación. Es tiempo de pasar, tanto en este como en otros temas, de la relación semi-estatutaria, rígida y tarifaba a una relación más abierta, más libre para la negociación, más justa con la polifuncionalidad laboral, y con mejor compensación salarial para la labor eficiente y de calidad.

Es tiempo de trabajar bajo cánones éticos, ajustados a las exigencias reales y legales; es tiempo de diseñar nuevas y promisorias alternativas a toda la relación laboral, fomentando-facilitando el ingreso: la iniciación; asegurando-fortaleciendo la permanencia; y dificultando sin impedir: la terminación de ella.



# EL TRABAJADOR FLUVIO-MARÍTIMO PARAGUAYO

## EL CONTRATO DE AJUSTE

SANTIAGO BRIZUELA

### I. Introducción.

El “*Derecho Laboral*” o “*Derecho del Trabajo*” es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas y sus consecuencias, de los trabajadores dependientes entre sí, y con sus empleadores; el origen y la existencia de los Sindicatos, y las vinculaciones de estos sujetos (trabajadores, empleadores y sindicatos) con el Estado. Los mencionados sujetos deberían convivir en paz, como elementos positivos del ordenamiento social.

Un segmento cada vez más importante de los trabajadores paraguayos se dedica a la “*actividad fluvio-marítima*”; por lo que amerita que se efectúe cada día con mayor asiduidad y detalles un “*Análisis de la Legislación Laboral y los Derechos Humanos*”, referidos a este rubro de nuestra legislación laboral, que, a no dudarlo, representa el elemento de propulsión de la economía de la República del Paraguay, la que en un porcentaje equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) o más de sus productos, tanto de exportación como de importación, transcurren por vía acuática, tanto fluvial o

lacustre (por los ríos y por los lagos) como marítima. Dentro de estos trabajadores, cuentan con una relevancia especial los llamados “*tripulantes*”; o “*personal embarcado*”; o “*personal navegante*” o simplemente “*marinos*”; más el personal terrestre asignado a la “*explotación fluvio-marítima*”; a ellos dedicamos algunas líneas en esta monografía, que esperamos se vaya enriqueciendo, a la par que este grupo de operadores de la economía nacional, sujetos de naturaleza especial dentro del ámbito laboral, vayan ganando espacio y relevancia.

Los trabajadores a bordo de los barcos de la Marina Mercante, o sea los “*tripulantes*” o “*personal navegante o embarcado*” de las naves que enarbolan la bandera paraguaya, están relacionados laboralmente con los “*armadores*” de las empresas navieras, mediante la firma de un Contrato Laboral de característica especial, llamado: “*Contrato de Ajuste*”. A este tipo de contrato asimismo haremos referencia específica.

## II. Desarrollo.

### A. Generalidades.

De conformidad al “*Convenio sobre el trabajo marítimo*”, de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), adoptado en Ginebra, Suiza en la 94ª reunión del CIT, el 23 febrero 2006 y en vigor desde el 20 agosto 2013 y de cual la República del Paraguay es firmante y ratificataria; con la pertinente aclaratoria de que al referirse a la “*gente de mar*”, también hace alusión directa a los trabajadores de los ríos y lagos, es decir abarca a los “*trabajadores fluvio-marítimos*” en general; se encuentra cimentada sobre los siguientes principios: “ (1) *Toda la gente de mar tiene derecho a un lugar de traba-*

*jo seguro y protegido en el que se cumplan las normas de seguridad (2) Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones de empleo justas (3) Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo (4) Toda la gente de mar tiene derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social (5) Todo Miembro, dentro de los límites de su jurisdicción, deberá asegurar que los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar enunciados en los párrafos anteriores de este artículo se ejerzan plenamente, de conformidad con los requisitos del presente Convenio".* A menos que en el Convenio se disponga específicamente otra cosa, dicho ejercicio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas. La República del Paraguay, país mediterráneo aunque unido al Océano Atlántico, cual cordón umbilical, por medio de la "Hidrovia Paraguay-Paraná" y el "Río de la Plata"; en un 85% de su comercio exterior lo realiza por vía acuática, enviando sus productos de exportación y recibiendo los de importación vía fluvial, con transbordo al transporte marítimo en la exportación y viceversa, vía marítima, con transbordo al transporte fluvial, en la importación. En esta segunda década del Siglo XXI, nuestro país se ha convertido en Estado rector de la bandera de la tercera flota mercante fluvial del mundo y la primera en Iberoamérica, ello conlleva la necesidad acuciante de la capacitación constante de las personas que trabajan en este ámbito denominado "fluvio-marítimo", o sea, los tripulantes de las embarcaciones que integran tan importante flota mercante fluvial mundial.

## B. El ámbito Fluvio-Marítimo paraguayo.

En las postrimerías del Siglo XX y en estas primeras décadas del Siglo XXI, ha devenido en una realidad notoria que los grandes desafíos del “*transporte fluvio-marítimo*” día a día se ven constituidos por una gama de requerimientos de diversa índole, que incluye el empleo de la mano de obra nacional y la necesaria capacitación en la ciencia y el arte de navegar. Estos desafíos transcurren por una visión estratégica del país. Los llamados “*corredores logísticos*”, conformados por personas involucradas en la exportación, en la importación y en el comercio de diversos bienes se presentan como una alternativa válida a nivel mercantil internacional y la necesaria infraestructura emergente. Los usuarios de estos servicios logísticos, visualizan una creciente necesidad de su optimización, a fin de lograr una rentabilidad económica “*in crescendo*” en la ecuación logística total, los que representan negocios de nuevo cuño y la opción de darle nuevo valor agregado a los mismos. La actividad logística, que representa un tipo de comercio especial, en verdad no consiste únicamente en un movimiento de bienes o cosas, que constituyen los cargamentos, puesto que amén de ello, se constituye en la columna vertebral, o lo que sería la “*quilla*” de una embarcación, un elemento vital y principal para el crecimiento y posterior desarrollo económico y social de un país e incluso de una región, que se verá potenciada en toda la zona de influencia del corredor logístico establecido, dando génesis a un múltiple requerimiento de servicios que coadyuven con el esfuerzo del “*transporte fluvio-marítimo*” y aún “*multimodal*”, los que representan además una diversidad y abundancia de ofertas en el mercado de empleos y atrae, de hecho importantes inversiones para optimizar cada vez más la in-

fraestructura necesaria. Según las expresiones del Vicepresidente del Centro de Armadores Fluviales y Marítimos del Paraguay (CAFYM), Lic. Juan Carlos Muñoz Menna, en un artículo actual: *“... Sin duda los desafíos pasan por una visión estratégica del país que debemos construir entre todos... todo pasa por la innovación y la capacidad... a partir de la década de los años 70... se hizo más evidente para los operadores económicos y comerciales, autoridades y empresarios suramericanos la necesidad de buscar alternativas de transporte con tiempos de tránsito más cortos para lograr un comercio internacional más competitivo... especialistas e investigadores logísticos comenzaron a visualizar con mayor claridad la posibilidad de utilizar corredores interoceánicos y combinaciones intermodales, con el uso del transporte ferroviario y carretero, combinado con el fluvial para alcanzar las costas del Atlántico o el Pacífico... para hacer realidad aquello en lo que pocos confían y es que realmente el Paraguay está llamado a ser el ESLABÓN LOGÍSTICO MÁS EFECTIVO DE SURAMÉRICA...”* (Sic.). El Señor Ernesto Ferreira R., Director de la Empresa “NAVISHIP PARAGUAY S.A.”, expresa: *“La Hidrovía Paraguay-Paraná (H.P.P.) está generando mejor competitividad en el usuario paraguayo, hoy por hoy el mayor armador de la misma. La H.P.P. es el mayor eje de comunicación fluvial y de transporte entre Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Sus beneficios principales son: la reducción de los costos de transporte; es un formidable elemento de INTEGRACIÓN y DESARROLLO regional...”* (Sic.). El Alm. Jorge Martínez Busch, en su obra “OCEANOPOLÍTICA UNA ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO”, Edit. Andrés Bello, Santiago de Chile, 1993, pp. 156/157 expresa: *“... La ocupación del territorio marítimo nacional constituye la meta inmediata... debe impulsarse efectuando una modificación positiva de la conducta... en relación al mar. Esto será posible sólo en base a un sostenido esfuerzo educa-*

*cional que requiere, como requisito básico, la adhesión completa a esa idea por parte del profesor y después su adecuado traspaso a los alumnos en términos tales que sea un acicate poderoso para impulsar empresas en el mar... crear profesionales de todos los niveles que se dediquen a generar beneficios mediante las actividades que se ejecuten en el mar. Se concentra principalmente en las Universidades, Institutos Técnicos Profesionales, Escuelas Técnicas, Centros Artesanales y en el Sistema Docente de la Armada...” (Sic.).*

La Dra. Eliane M. Octaviano Martins en su obra “CURSO DE DIREITO MARÍTIMO”, 3ª. Edic., Edit. Manole, Sao Paulo, Brasil, 2008, pp. 282/283, expresa: “... Denomínase tripulación o equipamiento al conjunto de personas empleadas al servicio del buque o embarcadas mediante contrato. La legislación aplicable al contrato de trabajo, regularmente, es la legislación de la bandera de la nave (Estado de Registro). Sobre la égida de la legislación brasilera, integran la tripulación todos los “aquaviarios” (trabajadores fluvio-marítimos) con habilitación certificada por la autoridad marítima para operar embarcaciones en carácter profesional, para la navegación en mar abierto, para apoyo marítimo y portuario, para navegación interior en ríos, canales, lagos, bahías, fondeaderos, ensenadas y áreas marítimas consideradas abrigadas... en el Brasil, la tripulación se divide en tres clases de categoría profesional: oficiales, graduados o sub-oficiales y subalternos...” (Sic.).

El Director General de la Marina Mercante Paraguaya (DGMM), Contralmirante (R) Ing. Ronald Zayas dice: “... Dirigir y coordinar, todas las actividades relativas a la Marina Mercante Nacional e industrias afines... Asesorar al Poder Ejecutivo en materia relacionada a la Marina Mercante... la DGMM es el órgano DIRECTOR, REGULADOR Y FISCALIZADOR de todas las actividades relacionadas a la Marina Mercante Nacional e Industrias Afines en el país...” (Sic.). Al decir del Capitán de Cabotaje paraguayo Alfredo Torres, en la “PRIMERA RE-



VISTA DE LA SOCIEDAD DE CAPITANES DE CABOTAJE Y PRÁCTICOS DE LA ZONA NORTE Y PUERTO DE LA CAPITAL”, Asunción, Paraguay, 2014: “... Por la Patria y por la unidad de los Trabajadores del Paraguay, y el respeto de los Derechos Humanos... La Sociedad de Capitanes y Prácticos es una filial de la Liga de Obreros Marítimos de Paraguay (L.O.M.P.) y la Confederación Paraguaya de Trabajadores (C.P.T.)... fue creada para defender y promover los intereses económicos, culturales y sociales de los trabajadores profesionales de la Marina Mercante Nacional... Al propósito de bienestar y superación de todos sus miembros se suma el propósito mayor, el de servir a la Patria. En este ámbito la Sociedad de Capitanes y Prácticos ha jugado un rol fundamental en el crecimiento económico del país, constituyéndose en uno de los pilares del progreso de la Nación. El trabajo de todos sus miembros, cuyas naves surcan los ríos que riegan este hermoso suelo, y el de los países hermanos, se convirtió en una tarea patriótica, de total entrega al país...” (Sic.). El “MANUAL DEL MARINERO” de la Empresa Naviera “MERCOPAR S.A.C.I.”, entre sus instrucciones expresa: “... Política de Seguridad: Demostrar que las prácticas seguras conforman un elemento esencial para las operaciones eficientes. Prevenir posibles accidentes que puedan causar daños personales, a la propiedad o al medio ambiente. Cumplir con toda la legislación y convenios relevantes, interpretando fielmente su espíritu. Lograr un alto nivel de entrenamiento para enfrentar emergencias mediante el desarrollo y la aplicación de planes y programas integrados a bordo y en tierra... de Capacitación: Procurar que el personal asignado a las diversas tareas relacionadas con la prestación de servicios ofrecidos por la Empresa, esté debidamente capacitado y experimentado con las mismas...” (Sic.). A manera de conclusión del aspecto considerado, es pertinente transcribir “in extenso” la Editorial de fecha 25 de mayo de 2014, del Diario “La Nación”, P. 20, de

Asunción, Paraguay, que dice: “*FLOTA FLUVIAL Y COMPETITIVIDAD. No es en absoluto un dato menor que Paraguay posea hoy la tercera flota fluvial del mundo, sólo por detrás de Estados Unidos y China. Representa un logro verdaderamente significativo y un factor de competitividad y autonomía que debe ser valorado y destacado y, sobre todo, promovido en el exterior como un elemento de atracción de nuevas inversiones. Nuestro país cuenta en la actualidad con más de 2.500 barcasas y 200 remolcadores e incluye además embarcaciones para el transporte de líquidos, hidrocarburos y gases. Estas cifras en los próximos años estarán subiendo a 4.500 y 300 respectivamente. De hecho, prácticamente no pasa un mes sin que se ponga en funcionamiento nuevas naves. Según estadísticas manejadas por las empresas del sector, en la actualidad existen no menos de 15.000 personas empleadas como trabajadores en astilleros, puertos, embarcaciones y en las áreas técnicas y administrativas. Para el año 2020 se sumarán 2400 nuevos profesionales en forma directa y otras 10.000 personas de forma indirecta, vinculadas todas ellas a la navegación y sus actividades conexas. Las previsiones de crecimiento de la industria naviera son auspiciosas y se basan en el esfuerzo y el trabajo constante de este importante sector de nuestra economía. De acuerdo con datos de la Cámara Paraguaya de Exportadores y Comercializadores de Cereales y Oleaginosas (CAPECO), Paraguay tiene la capacidad de transportar un millón de toneladas de granos y derivados mensualmente. La capacidad anual se ubica entre los 12 y 14 millones de toneladas, según este gremio. El crecimiento del sector naviero es concomitante con el desarrollo de la producción agrícola y las exportaciones y el comercio exterior. Para el 2020 el volumen de carga transportada a través del sistema fluvial Paraguay-Paraná crecerá un 78%, de acuerdo con los cálculos del Centro de Armadores Fluviales y Marítimos (CAFYM). Según estas estimaciones, el incremento se producirá prácticamente a*

*razón de 10% más por año. El efecto de esta expansión será desde luego una mayor demanda de mano de obra y la necesidad de fabricación de más embarcaciones. De igual manera, en los puertos tanto públicos como privados se deberán verificar nuevas inversiones en infraestructura, logística, sistemas de control, áreas de almacenamiento y descarga, tecnologías de control y vías de comunicación terrestre. Se trata sin ninguna duda de una previsión altamente positiva no sólo para el sector naviero o para los operadores de puertos, sino para el conjunto de la economía, considerando las inversiones y la generación de empleo. Es crucial que nuestro país saque el máximo provecho posible del buen momento de este sector de la economía. Para ello es preciso que desde el sector público se impulsen acciones concretas sobre dos ejes fundamentales: la formación de mano de obra calificada y la garantía de navegabilidad del río durante todo el año, incluso en los períodos de bajante. El estado y el sector privado deben constituir una alianza con el objetivo de asegurar la solvencia profesional y técnica de los trabajadores y operarios paraguayos. Para consolidar la expansión y el papel de nuestro país en el sistema fluvial Paraguay-Paraná-Río de la Plata es singularmente importante el factor humano. Además de la planificación del dragado del río en los tiempos de bajante, es necesaria también una eficaz labor de balizamiento, señalización y mapeo de los distintos tramos de los ríos. Es de esperar que desde el Gobierno se acompañe activamente y con la mayor energía la expansión del sector naviero” (Sic.). Las citas precedentes, de fuente nacional e internacional, dan cuenta de la gran relevancia que gradualmente, pero sin pausas va adquiriendo el transporte mercantil náutico nacional e internacional, en forma segmentado o en combinaciones con otros modos de transporte, dando origen al llamado “transporte multimodal”; así como al estamento de trabajadores de este ámbito, denominado “gente de mar” por la “Organización Internacional*

*del Trabajo*” (O.I.T.) y por la “*Organización Marítima Internacional*” (O.M.I.) y que, para los paraguayos es conocido como “*trabajador fluvio-marítimo*”; este segmento de nuestra población, que coadyuva con su esfuerzo, sus conocimientos y su invaluable práctica a mantener en actividad constante la navegación por la “*Hidro vía Paraguay-Paraná*” y por los otros espejos de agua que conforman el rico y bonito sistema hídrico del Paraguay, con la sempiterna visión de salida al mar.

### **C. La Hidrovía Paraguay-Paraná.**

En esta época de la globalización en todos los órdenes y de la integración regional emergente, los Acuerdos Multilaterales cobran vigor; trasuntándose ello en el Cono Sur de las Américas, con la firma entre otros del Tratado de la Cuenca del Plata en 1969; en cuyo marco político para la integración física de la Cuenca del Plata, se ha celebrado el “*Acuerdo de Transporte Fluvial por la Hidrovía Paraguay-Paraná*” el 26 de Junio de 1992, con el objeto de facilitar la navegación y el transporte comercial fluvial longitudinal en la “*Hidro vía Paraguay-Paraná*” (Puerto Cáceres, Brasil-Nueva Palmira, Uruguay), mediante el establecimiento de un marco normativo común que favorezca el desarrollo, modernización y eficiencia de dichas operaciones, que facilite y permita el acceso en condiciones competitivas a los mercados de ultramar. Las disposiciones sobre Pilotaje, Practicaje y Arqueo de Embarcaciones y Asignación de Francobordo, constituyen Reglamentos Únicos para la Navegación componentes del “*Protocolo Adicional al Acuerdo de Transporte Fluvial por la Hidrovía Paraguay-Paraná – Sobre Navegación y Seguridad*”. La Ley N° 269/93 aprueba el mencionado Acuerdo y sus seis

Protocolos Adicionales, por lo que las Reglamentaciones consecuentes en diversos órdenes, deben necesariamente ser internalizadas en el Paraguay, por medio de las normativas legales pertinentes y puestas en vigor, en reciprocidad con los demás países integrantes del Acuerdo, que los vayan incorporando a su legislación nacional. La adopción de todas las normativas de la *“Hidrovia Paraguay-Paraná”*, por parte de nuestro país, posibilitará la modernización del Sistema de Navegación Fluvial y la inserción positiva del país en el marco de la integración regional. Es un programa definido sobre la base de una estrategia de transporte fluvial a lo largo del sistema hídrico del mismo nombre, en un tramo comprendido entre Puerto Cáceres (Brasil) en su extremo Norte y Puerto Nueva Palmira (Uruguay), en su extremo Sur. Los países que comparten este sistema fluvial (la República Argentina, la República de Bolivia, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay, y la República Oriental del Uruguay) promovieron en una primera etapa la realización de estudios para determinar la factibilidad económica, técnica y ambiental de los mejoramientos necesarios para garantizar el uso sostenible del recurso hídrico. Estos países crearon el *“Comité Intergubernamental de la Hidrovia”* (CIH), a través del cual celebraron un convenio tripartito con las Naciones Unidas (ONU) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para la ejecución de los estudios mencionados. Los ríos Paraguay y Paraná han sido utilizados para la navegación desde tiempos precolombinos. Es por ello que los países de la *“Cuenca del Plata”* vienen emprendiendo a lo largo de la historia una serie de obras de mantenimiento y mejoramiento de los canales para facilitar la navegación de convoyes de carga. En el nuevo ambiente mundial que se va forjando, surge una nueva oportunidad y a la vez un desafío

para que los países en vías de desarrollo puedan unirse al círculo virtuoso del progreso, mediante una integración eficiente y justa al entorno competitivo de la economía internacional. La *“Cuenca del Plata”* abarca la tercera parte del continente sudamericano, siendo la quinta cuenca fluvial del mundo superada en tamaño apenas por las del Amazonas, Congo, Obi y Mississippi. El sistema fluvial de la Cuenca del Plata abarca una superficie de 3.100.000 km<sup>2</sup>, que se extiende por los territorios de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Dentro del sistema, cabe diferenciar tres grandes subsistemas hidrográficos, el Río Paraguay, el Río Paraná y el Río Uruguay, y sus respectivos afluentes. El *“MERCOSUR”* es uno de los emprendimientos de mayor trascendencia de los últimos tiempos, en el que los gobiernos de Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay, a los que se suman Venezuela, Chile y Bolivia, se han empeñado en la búsqueda de nuevos caminos de desarrollo económico que conduzcan a elevar el nivel de vida de sus habitantes. Para completar el proceso de integración y facilitar el tráfico de mercancías, el Paraguay está participando en varios otros proyectos de integración, como la construcción de represas hidroeléctricas para la producción energética, asimismo, la utilización de los cursos de agua que conforman los ríos de la *“Cuenca del Plata”*, tales como Paraguay y Paraná, para transformarlos en *“vías de transporte fluvial”*, y constituir el medio de comunicación más seguro y barato. En tal sentido, se está llevando adelante el Proyecto conocido con el nombre de *“Hidro vía Paraguay-Paraná”* (HPP), sistema fluvial integrado por el Canal Tamengo y los Ríos Paraguay, Paraná y parte del Río Uruguay. El 26 de Junio de 1992 se firmó el *“Acuerdo de Transporte Fluvial por la Hidro vía Paraguay-Paraná”* y sus seis *“Protocolos Adicionales”* sobre: *“Asuntos Aduaneros”*, *“Navega-*

*ción y Seguridad”, “Seguros”, “Condiciones de Igualdad de Oportunidades para una mayor competitividad”, “Solución de Controversias” y “Cese Provisorio de Bandera”, suscritos entre los Gobiernos de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Bolivia en el Valle de las Leñas, Argentina, en el marco del “Tratado de la Cuenca del Plata”, entrando en vigencia el 13 de Marzo de 1995. Respecto a los Protocolos Adicionales, gran parte de sus cláusulas requieren ser reglamentadas. El objetivo principal del Acuerdo es “facilitar la navegación y el transporte comercial fluvial longitudinal en el trazado comprendido por la Hidrovía, mediante el establecimiento de un marco normativo común que favorezca el desarrollo, modernización y eficiencia de dichas operaciones, y que facilite y permita el acceso en condiciones competitivas a los mercados de ultramar”. La Hidrovía comprende los Ríos Paraguay y Paraná, incluyendo los diferentes brazos de desembocadura de este último que confluyen con el Río Uruguay y desembocan en el Río de la Plata, salida natural hacia el Océano Atlántico. El proyecto se extiende desde Cáceres en la República Federativa del Brasil, hasta Nueva Palmira en el Uruguay, incluyendo el Canal Tamengo, afluente del Río Paraguay compartido por la República de Bolivia y el Brasil. El emprendimiento abarca una zona de 200.000 km<sup>2</sup> con una población estimada en 40.000.000 de habitantes distribuidos en los territorios afectados de los cinco países y una extensión total de 3.442 Km de longitud. El objetivo final es transformar la “Cuenca del Río de la Plata” en un ámbito de progreso y bienestar, abierto para todos los que lo habitan y una puerta para todos los horizontes del mundo, en el que se deben conjugar los intereses nacionales y complementarlos con la iniciativa privada. La participación del sector privado es un factor primordial para el desa-*

rollo de este proyecto, por lo que debe focalizarse su atención, coadyuvando al trabajo de los Gobiernos.

#### **D. El personal de la explotación Fluvio-Marítima en Paraguay.**

La Ley N° 476/57 “CÓDIGO DE NAVEGACIÓN FLUVIAL Y MARÍTIMO”, se ocupa específicamente del “Personal Navegante”, “Personal Embarcado”, “Dotación” o “Tripulación” de los Barcos Mercantes que enarbolan la bandera paraguaya, en su TÍTULO V “De la dotación de una embarcación”, expresando en el Art. 44 lo siguiente: “Art. 44.- El personal contratado para tripular una embarcación, a los efectos de su dirección, maniobras y servicios, constituye la dotación de la misma”; mientras que el Art. 45 del mismo cuerpo legal reza: “Art. 45.- El Personal de la Marina Mercante se clasifica, según las funciones que le competen a bordo, en cuatro clases: a) Personal de Cubierta o de Punte; b) Personal de Máquinas; c) Personal de Servicios Auxiliares, Generales o de Entrepunte; d) Aprendices”. Posteriormente, en el TÍTULO VI trata de “DE LA TRIPULACIÓN MÍNIMA Y DE SU CONTRATACIÓN”; en el TÍTULO VII del “PERSONAL SUPERIOR O DIRECTIVO”; en el TÍTULO VIII del “PERSONAL DE MAESTRANZA”; en el TÍTULO IX del “PERSONAL SUBALTERNO” y en el TÍTULO X de “LOS APRENDICES”; ergo, la citada normativa da un tratamiento específico a los “trabajadores fluvio-marítimos” que componen la “TRIPULACIÓN DE LOS BARCOS MERCANTES”. Debemos traer a colación y enfatizar, que la legislación mencionada data del año 1957, es decir de hace más de medio siglo, razón por la cual y debido además a la gran evolución de la construcción, sistemas de navegación, de comunicaciones, de carga y descarga de las naves mercantes,



que varias de las especificaciones, grados y aún denominaciones de los tripulantes, o han desaparecido o han quedado en letargo por el desuetudo; luego, se impone una legislación actualizada al respecto y que responda a los requerimientos de la “*navegación fluvio-marítima*” del presente, considerando incluso la habitabilidad de las construcciones navales modernas.

Personal Fluvio-Marítimo; Personal Navegante; Personal Embarcado o Tripulación:

a) El Capitán.

1. **Concepto:** El “Capitán” es la persona física que tiene a su cargo la dirección y gobierno de un buque, mediante el pago de un salario convenido o una parte estipulada en los beneficios que el mismo ejerce; por una parte, como delegado de la autoridad pública, y por otra, como representante del propietario o armador (Art. 868 al 948 del Código de Comercio; Art. 47 al 67 de la Ley 476/57; Ley 928/27 y concordantes).
2. **Evolución histórica:** En Roma, el “*Magister Navis*” (antecesor del “*Capitán*”) y el “*Exercitor Navis*” (antecesor del “*Armador*”) estaban a cargo de las funciones náuticas y comerciales del buque. En la Edad Media, existían las Asociaciones navales o *societas maris*, en las que las funciones directivas de la expedición y estaban a cargo del “*patronus*” y las funciones técnicas de la navegación a cargo del “*piloto de altura*”, llamado a su vez “*noxer*” por el Consulado del Mar. En el Siglo XVI, el “*Capitán*” asume las más amplias funciones y facultades; responsabilidades técnicas y atri-

buciones de director comercial y disciplinario de la aventura marítima. Llegó a opacar inclusive a la figura del “*Armador*”. “*A posteriori*”, las funciones técnicas del Capitán aumentan y disminuyen sus funciones comerciales, conservando su autoridad y atribuciones a bordo del buque (Por la aplicación del vapor, motores, adelantos técnicos diversos en la construcción y elementos de navegación y comunicaciones y la aparición de los “*Agentes Marítimos*”).

3. **Legislación nacional – Capitán y personal navegante:** Código de Comercio (Libro III); Ley 928/27; Ley 476/57; Ley 429/57 y concordantes.
4. **Requisitos para nombramiento del Capitán:** Ley 476/57 (Art. 58): Ciudadanía paraguaya, título habilitante; 25 años de edad cumplidos; Servicio Militar Obligatorio cumplido; documentos personales exigidos por la Ley; certificado médico expedido por la Dirección de Sanidad de la Armada.
5. **Nombramiento y Cesación:** Al “*Armador*” le corresponde el nombramiento del “*Capitán*” (Art. 891 del Código de Comercio); así también al “*Armador*” le corresponde despedir al “*Capitán*” (Art. 891 del Código de Comercio – Art. 166 Ley 476/57). Si fuese despedido sin causa legítima o sin expresión de causa, tiene derecho a la indemnización del tercio de los sueldos que verosímilmente hubiere ganado en el viaje, si se lo despide antes del viaje, y el importe total si se lo despide durante el viaje (Art. 891 del Código de Comercio). Si el despedido fuese copartícipe, puede re-

nunciar como tal y exigir el reembolso del valor de su parte.

6. **Retribución:** Art. 984, 985 del Código de Comercio. El “*Armador*” está obligado a pagar la retribución debida al “*Capitán*” al término de cada viaje, luego de la correspondiente rendición de cuentas.
7. **Atribuciones:** (Art. 906 del Código de Comercio). El “*Capitán*” de un buque concentra atribuciones y funciones en cantidad y calidad poco usuales, cuyo ejercicio implica a la vez posesión de cualidades personales especiales y una alta especialización profesional, como ser: 1°) Dictar las órdenes para el gobierno y dirección del buque; 2°) Imponer penas correccionales legales a las personas que perturben el orden del buque, cometan faltas de disciplina o se rehúsen u omitan prestar el servicio que le corresponda; 3°) Arrestar a los culpables de algún delito, levantar información del hecho y entregar los delincuentes a la autoridad competente.
8. **Funciones y obligaciones públicas y del derecho privado:** \* **Públicas:** Son las que le competen como “*Delegado de la autoridad pública*”, a saber: a) Policiales (seguridad, judicial, sanitarias y aduaneras); b) Registro Civil (actas de nacimiento, defunciones, matrimonios “*in articulo mortis*”, expresión de última voluntad del causante para beneficiar a herederos; c) Notariales: Recibir testamento de tripulantes o pasajeros. Todas las novedades deben ser asentadas en el “*Libro Diario de Navegación*”. \*\* **Del Derecho privado:** a) Or-

dinarias: Formar a la tripulación, ajustando a suboficiales y subalternos (No se le puede obligar a recibir tripulantes que no sean de su satisfacción - Art. 907 del Código de Comercio y Art. 60 de la Ley 476/57); “Estado de navegabilidad del buque” (Art. 923- Código de Comercio); Disponer reparaciones y compras necesarias (Art. 946 del Código de Comercio); Contratar fletamentos en ausencia del “Armador” (Art. 944- Código del Comercio); llevar los libros obligatorios (Art. 925, 926, 927- Código de Comercio); b) Extraordinarias: Contraer deudas, girando “letras de cambio marítimas” o contratando préstamos a la gruesa (Art. 933, 945- Código de Comercio); solicitar venta judicial del buque al ser innavegable (Art. 874-Código de Comercio); representar judicialmente al “Armador”.

**9. Responsabilidad:** a) Frente al “Propietario” y al “Armador”: Responde por los daños culposos, por negligencia o impericia, sin intención criminal (maniobras erradas, falta de víveres, entre otros); responde por baratería (no exonerable por convenio interpartes); b) Frente a los cargadores: Responde por daños que sufra la carga a bordo, como depositario de la misma (arrumaje defectuoso o mala estiba a bordo); c) Frente a terceros: Responde por daños y perjuicios que sufran a bordo como consecuencia de desempeño de sus funciones al frente del buque.

**10. Registro de los tripulantes:** “Rol de la tripulación”: Documento que debe llevar a bordo el “Capitán”; debe confeccionarse en el puerto de armamento del buque e incluir estos datos: Individualización del buque;

“Capitán” y miembros de la tripulación; puertos de salida y destino; sueldos estipulados; adelantos de sueldos; firma del “Capitán” y “Oficiales” (Art. 926 del Código de Comercio).

11. **Muerte de un tripulante o pasajero:** Inventarios de documentos y pertenencias, en presencia de “Oficiales de a bordo” y dos testigos. Debe asentarse el acaecimiento en el “Libro Diario de Navegación”. Conservar los restos para su entrega a familiares/autoridad fluvio-marítima y/o entierro en el mar (sepultura marítima - Art. 927 del Código de Comercio). Los gastos de entierro quedan a cargo del buque, y los salarios deben ser abonados a herederos.
12. **Baratería:** Todo acto de naturaleza criminal, ejecutado por el “Capitán” en el ejercicio de su empleo, o por la tripulación, o por uno y otro conjuntamente, del cual resulte daño al buque o a la carga, en oposición a la voluntad presunta de los dueños de la carga y del “Propietario” o “Armador”: “actos de la mala intención. La baratería del Capitán. “Es un acto malintencionado que tiende a beneficiarlo a él o a su tripulación, mediante el uso inadecuado de la carga y el buque. El robo y el hurto a que se vean expuestas las mercancías por parte de la tripulación”.
13. **Abandono del puesto de servicio del Capitán:** (Arts. 919, 928, 929 del Código de Comercio). El “Capitán” está obligado a permanecer a bordo, desde el principio al fin del viaje, sea cual fuere el peligro, salvo naufragio. Debe emplear la mayor diligencia para salvar

la carga y los efectos del buque. Si a pesar de ello, los mismos se pierden o roban, el capitán queda exento de responsabilidad. Si abandona el buque durante el viaje, sin justificación, responde por daños y perjuicios resultantes y queda inhabilitado para el mando de buques por un plazo de 5 a 15 años, determinado por el Juez (Art. 919- Código de Comercio). Es también aplicable el Código Penal (Art. 214 y concordantes, según puesta en peligro en la navegación).

b) Personal Superior, Directivo o de Oficiales. Enumeración.

Personal de Cubierta o de Punte	Personal de Máquinas	Personal de Servicios Auxiliares
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capitán</li> <li>• Capitán – Práctico</li> <li>• Práctico o Piloto</li> <li>• Patrón de 1ra., 2da. y 3ra. Clases</li> <li>• Patrón Timonel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maquinista naval superior (Jefe de Máquinas)</li> <li>• Maquinista de 1ra., 2da. y 3ra. Categorías.</li> <li>• Conductor de 1ra., 2da. y 3ra. Categorías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médico</li> <li>• Radio. Operador</li> <li>• Comisario de 1ra., 2da., y 3ra. Clases.</li> </ul>

Además de las referencias específicas al *“Capitán de un Barco”*; rescatamos de entre el *“Personal Superior o Directivo de una Embarcación”*, la figura del *“Práctico”* o *“Piloto”*, en consideración a su importancia para la operatividad de un buque para la navegación por vías acuáticas.

**Prácticos y Baqueanos:** El “Práctico” o “Piloto” es el personal especializado en la navegación de determinadas zonas marítimas, fluviales o lacustres, difíciles o peligrosas, habilitados por la autoridad fluvio-marítima para tal efecto. En el Río de la Plata también se los conoce como *Baqueanos*. Son auxiliares/consejeros del “Capitán”, en quienes nunca puede el mismo delegar su responsabilidad en el mando del buque. Por Art. 74 de la Ley 476/57 hay cuatro zonas de practicajes en el país, a saber: Prácticos de la Zona Norte (Asunción – Puerto Caballo); Prácticos de la Zona Sur (Asunción – Confluencia); Prácticos del Río Alto Paraná (Puerto España – Confluencia); Prácticos de la Cuarta Zona (Asunción – Río de la Plata). El practicaje es obligatorio en Paraguay para embarcaciones con propulsión propia de más de 220 toneladas de arqueo total (Art. 75 de la Ley 476/57).

c) Personal de Maestranza. Enumeración.

Personal de Cubierta o de Puente	Personal de Máquinas	Personal de Servicios Auxiliares
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contramaestre</li> </ul>	<p>Observación: La Ley N° 476/57 agrupa entre el Personal Directivo o Superior a los Conductores de 1ra., 2da. y 3ra. Clases; sin embargo en la misma Ley, los clasifica en el Título VIII, Capítulo II como “Personal de Maestranza”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayordomos</li> <li>• Cocineros de 1ra. y 2da. Clases.</li> </ul>

Rescatamos de entre el “*Personal de Maestranza*”, que viene a constituirse como un Estamento de Mando Medio (al estilo del Capataz de las estancias rurales), la figura del “*Contramaestre*”, en consideración a su importancia para la operatividad de un buque para la navegación por vías acuáticas.

**El Contramaestre:** Es el jefe del personal subalterno de cubierta. Es encargado de velar por el cumplimiento de las órdenes del “*Capitán*” y “*Oficiales*”, en relación con el gobierno y maniobras del buque; también de la estiba, maniobras de atraque, desatraque y fondeo. En defecto del “*Capitán*” y “*Oficiales de puente*”, el comando del buque recae sobre su persona (Art. 119/128 - Ley 476/57 - Art. 973 a 975 - Código de Comercio).

d) Personal Subalterno. Enumeración.

Personal de cubierta	Personal de máquinas	Personal de servicios auxiliares
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timoneles</li> <li>• Marineros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foguistas</li> <li>• Caldereteros</li> <li>• Limpiadores/engrasadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cocineros de 2da. y 3ra.</li> <li>• Ayudantes de cocina</li> <li>• Mozos</li> </ul>

Rescatamos de entre el “*Personal Subalterno*”, la figura del “*Marinero*”, en consideración a su importancia para la operatividad de un buque para la navegación por vías acuáticas.



**El Marinero:** Constituye el primer eslabón entre los “trabajadores fluvio-marítimos”, es quien labora en la cubierta de los buques, en las maniobras, en las operaciones de atraque y zarpada, el que efectúa su mantenimiento básico y trabaja coordinado por las directivas del “Contramaestre”. Desde el momento de su embarque, será considerado personal de cubierta, directamente subordinado al “Capitán”, “Patrón” o “Contramaestre”, y estará sujeto a la reglamentación de trabajo que le compete dentro del rol respectivo.

e) Personal de Aprendices. Enumeración.

Personal de cubierta	Personal de máquinas	Personal de servicios auxiliares
• Aprendices	• Aprendices	• Aprendices

**El Aprendiz:** Constituye el producto que se modela y cincela en el semillero para la formación de los tripulantes; sean ellos “Personal de Cubierta”; “Personal de Máquinas” o “Personal de los Servicios Auxiliares”.

Cuestionario sobre Tripulantes, respondido por la Jefatura de Asuntos Internacionales de la Prefectura General Naval (P.G.N.)

“P: ¿Existen en la actualidad Cursos de Capacitación del Personal Embarcado de la Marina mercante Nacional?”

R: Los cursos se realizan en la Escuela Náutica de la Armada Paraguaya, que funciona en las instalaciones de los Arsenales de Marina.

P: ¿Cuentan los Tripulantes con Contratos de Ajuste, para su embarque, con sus respectivas Empresas Navieras?

R: Sí; o por lo menos la mayoría; pero, con las Empresas Navieras que se consultó y con los propios navegantes, ellos cuentan con sus respectivos “Contratos de Ajuste”; aunque, se debería confirmar ello con las Asociaciones de Tripulantes.

P: ¿Existe un “Registro de Contratos de Ajuste” entre tripulantes y Empresas Navieras?

R: Cada Empresa Naviera o Compañía de Navegación tendría que contar con esos documentos; esto es prácticamente una responsabilidad de las mismas y de cada tripulante.

P: ¿Qué incidencia tienen en el sector los Sindicatos de Trabajadores Fluvio-Marítimos?

R: Han perdido fuerza los Sindicatos últimamente; los tripulantes no tienen mayor inconveniente, trabajan muy bien en la actualidad.

P: ¿Está habilitado por la Organización Marítima Internacional (O.M.I.) el tripulante paraguayo?

R: El Estado Paraguayo está representado ante la O.M.I. a través de la Prefectura General Naval (P.G.N.), reconocida como Autoridad Fluvio-Marítima. La P.G.N. se rige por Leyes y Decretos para ejercer su competencia en ese campo; la Escuela Náutica dicta cursos modulares y el Centro de Armadores Fluviales y Marítimos (CAFYM) apoya

logísticamente lo necesario; la Marina Mercante Nacional cuenta con personal capacitado.

P: ¿Existen denuncias en la P.G.N. de los tripulantes en contra de sus respectivas Empresas Navieras?

R: La P.G.N. no lleva el registro de estos hechos. Ningún tripulante conversa o comenta al respecto. Exclusivamente es un tema de cada tripulante.

P: ¿Tienen una apreciación sobre el grado de satisfacción de los tripulantes con su trabajo?

R: Realmente, no existe “grado de insatisfacción”; los tripulantes perciben un salario acorde a su trabajo y cada Empresa Naviera se esfuerza en contar con los mejores tripulantes del mercado. Así que se puede afirmar que existe un alto “grado de satisfacción” de los tripulantes con su trabajo.

P: ¿Qué se sabe con respecto a los salarios percibidos por el personal navegante?

R: Los tripulantes de la Marina Mercante Nacional perciben un salario muy alto con relación a los demás trabajadores paraguayos; los trabajadores fluvio-marítimos están ocupando una posición laboral privilegiada.

P: ¿Con qué cantidad de Sumarios a Tripulantes se cuenta en el presente en la P.G.N.?

R: Actualmente se tienen contabilizados o registrados diez (10) Sumarios practicados; algunos ya finiquitados y otros en proceso.

P: ¿Cuáles son los tipos de faltas o causales de los Sumarios practicados por la P.G.N.?

R: Los mismos están referidos a hundimientos o naufragios, varaduras o encallamiento, trámites administrativos y muy escasos de índole disciplinario”.

### **Personal terrestre de la explotación Fluvio-Marítima.**

Los barcos de la marina mercante nacional, así como las embarcaciones en general cobran vida gracias a la tripulación que los mueve y gobierna; sin embargo, estas operaciones son factibles gracias a la actividad complementaria y eficaz de varias personas desde los muelles, los talleres, las proveedurías navales, las oficinas administrativas, las agencias marítimas, etc.; a estas personas, que no forman parte de la tripulación, pero sí coadyuvan a la actividad y operatividad de los buques, se los denomina en forma genérica: “*Personal Terrestre de la Explotación Fluvio-Marítima*”; pudiendo mencionarse en forma especial entre los mismos, al mismo “*Propietario, al Armador, a los Agentes Marítimos*”; pasando a continuación a hacer una referencia específica a los “*Agentes Marítimos*”. El o los “*Propietario/s*”: Es/son el/los titular/es del dominio de un buque o embarcación; pueden ser personas físicas o jurídicas. El “*Armador*”: Es la persona física o jurídica que se encarga de la explotación comercial del buque o embarcación. El “*Agente Marítimo*”: Es la persona física o jurídica que tiene a su cargo las gestiones de carácter administrativo y comercial, vinculadas a la entrada, perma-

nencia y salida de un buque, así como el embarco y desembarco de pasajeros y tripulantes, carga y descarga de mercaderías. Es el representante del armador en un puerto determinado. El Código de Comercio lo denomina *Consignatario*. Las Agencias Marítimas se organizan en departamentos y gerencias (Personal Superior), bajo la dirección máxima de un Gerente General. El Gerente de Operaciones se ocupa de la atención, reparación, mantenimiento y operaciones en general de los buques. El Gerente de Administración se ocupa de las finanzas, compras, seguros, contabilidad, etc. El Gerente de Tráfico se ocupa de los fletes, pasajes, etc. En los Talleres de las Empresas Navieras se cuenta con los Ingenieros Jefes Técnicos y los Jefes de Talleres (Personal Superior). Los mandos medios lo forman los Jefes de Departamentos, Secciones y Sub-Gerentes; el "*Personal Subalterno Terrestre de la Explotación Fluvio-Marítima*" es el que se ocupa de las tareas complementarias de apoyo a la explotación marítima, dentro de las especialidades (operadores informáticos, secretarios/as, choferes, ordenanzas, mecánicos, engrasadores, limpiadores, etc.). También se debe considerar los astilleros, compañías de estiba, almacenes navales, etc.

### E. El "Contrato de ajuste".

Es un acuerdo de voluntades entre tripulante y armador, en virtud del cual el tripulante se obliga a prestar servicios de su especialidad a bordo de un buque, mediante una remuneración determinada. La atribución de enrolar (incluir en el rol de la tripulación), corresponde al "*Capitán*", quien puede oponerse al ajuste de algún tripulante en caso de que no reúna la idoneidad necesaria. Solo enrolará a personas

inscritas en la Matrícula Marítima (Art. 907 del Código de Comercio – Art. 60 de la Ley 476/57).

**Naturaleza jurídica:** Es un tipo de contrato de trabajo, con características especiales, por el ámbito “*sui generis*” en que se desarrolla. Se regulan v.g. los “*francos compensatorios*”, debido a la condición de continuo “*apresto*” en que se hallan los tripulantes a bordo de un buque; asimismo se regulan la “*falta de disciplina*” o la “*insubordinación*”, que pueden ocasionar el despido del tripulante; son delitos y/o faltas típicamente militares, derivados del carácter de delegado de la autoridad pública del “*Capitán*”.

#### **Modalidades:**

**Según su duración:** 1) Por tiempo determinado o por tiempo indeterminado o indefinido;

Por viaje: (uno o más). Si no se especifica, se entiende por “*viaje redondo*”.

**Remuneración:** La remuneración o salario fijado es por la duración del viaje, o mediante participación en las utilidades. Cuando el contrato de ajuste es por tiempo, se remunera con paga mensual por ese período. Si se celebra el ajuste con el “*Armador*”, éste puede disponer que el tripulante preste servicios en cualquiera de los buques explotados comercialmente por él.

**Formación y prueba del contrato:** El contrato de ajuste debe probarse por escrito. También puede probarse con el Rol de la tripulación, con la libreta de navegación, con las

constancias en el Libro de cuentas y razón o con una nota constancia del “Capitán”.

### **Obligaciones recíprocas entre Capitán y Tripulante:**

**1. Del Capitán:** Alimentación, pago de salarios, pago de recompensas extraordinarias, asistencia médica, indemnizaciones en caso de despido injustificado

**2. Del tripulante:** Trabajo eficiente, según su especialidad; obediencia a las órdenes del Capitán y Oficiales (Art. 989 del Código de Comercio).

### **Despido de Tripulante/rescisión del Contrato de Ajuste:**

**a. Despido de Tripulante: Causas de despido justificado:** Perpetrar delito; embriaguez habitual; ignorancia del servicio; cualquier ocurrencia que le impida cumplir sus obligaciones excepto los casos previstos en el Art. 1010 del Código de Comercio (lesión o enfermedad al servicio del buque);

b. Consecuencias del despido:

**(1) Con justa causa:** Tripulante sin derecho a indemnización, pero sí a recibir sus salarios hasta el día del despido;

**(2) Sin justa causa:** Si es antes de salir del puerto de ajuste, debe ser indemnizado con la tercera parte de los sueldos que habría ganado durante el viaje; Si es durante el viaje, se le deberá abonar la totalidad de los sueldos que habría percibido hasta el fin del viaje. Cuando el “Capitán” despide a un tripulante sin justa causa, no tiene derecho de

exigir del “*Armador*” el monto de las indemnizaciones pagadas, a no ser que hubiera sido cumpliendo su expresa indicación o autorización (Art. 991 - 993 del Código de Comercio).

**c. Rescisión del Contrato de ajuste por parte del Tripulante:** Si el “*Capitán*” altera el destino estipulado; si el país entra en guerra; si contratado para ir en convoy, éste no se verifica; si se muere o es despedido el “*Capitán*”; si se muda el buque (Art. 994 del Código de Comercio); si el viaje es revocado por fuerza mayor, no corresponde indemnización; si es por voluntad del “*Armador*”, sí, se le indemniza.

**d. Abandono del puesto de servicio por el Tripulante:** El Tripulante que abandone su puesto de servicio antes de la llegada a puerto, será castigado con prisión de un mes a un año. La Ley reprime los delitos contra la seguridad de la navegación, por eso, la pena será también aplicable al tripulante que dejare de cumplir voluntariamente sus obligaciones, aunque no abandonare su puesto. Si por causa de abandono del puesto pone en peligro la seguridad del buque, la pena es de 1 a 6 años (Art. 214 del Código Penal).

### **Lesiones, Enfermedades, Fallecimiento del Tripulante:**

**a. Lesiones y enfermedades:** Las lesiones y enfermedades sufridas durante el viaje, le dan derecho a ser asistido por cuenta del “*Armador*” y a ser indemnizado por éste, en caso de quedar incapacitado. El enfermo, herido o mutilado, tiene derecho a todo su sueldo hasta su total restablecimiento y regreso al puerto de ajuste más indemnización por gasto de retorno. Si sale sin licencia y se enferma o sufre lesión en



tierra, corren por su cuenta los gastos y no percibe sueldo (Art. 1010, 1012, 1013 del Código de Comercio).

**b. Muerte del Tripulante:** Si ocurre durante el viaje: Sus restos deben ser conservados o evacuados o recibir la “*sepultura en el mar*”; los gastos del entierro corren por cuenta del “*Armador*”; su salario correspondiente hasta el día de su muerte, se deberá abonar a sus herederos. Si fallece en defensa del buque, se considerará como que ha seguido vivo al efecto del pago de los sueldos y la participación en las utilidades, hasta la llegada del buque a destino (Art. 1014, 1015 del Código de Comercio).

#### **F. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Las Certificaciones.**

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), dependiente de la O.N.U., ha establecido el “*CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO*” en el año 2006, con entrada en vigor: 20 agosto 2013; expresando entre otros varios puntos en su Preámbulo: “... *La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de febrero de 2006, en su no-nagésima cuarta reunión, deseando elaborar un instrumento único y coherente que recoja en lo posible todas las normas actualizadas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes, así como los principios fundamentales que figuran en otros convenios internacionales del trabajo, y en particular en:...* Teniendo presente el mandato fundamental de la Organización, esto es, *promover condiciones de trabajo decente; Recordando la Declaración de la OIT relativa a los princi-*

*pios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998; Teniendo presente también que la gente de mar está amparada por las disposiciones de otros instrumentos de la OIT y tiene otros derechos reconocidos como derechos y libertades fundamentales que rigen para todas las personas; Considerando que las actividades del sector marítimo se desarrollan en el mundo entero y que, por ende, la gente de mar necesita una protección especial; Teniendo presentes también las normas internacionales relativas a la seguridad de los buques, la protección de las personas y la calidad de la gestión de los buques contenidas en el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, enmendado, y el Convenio sobre el Reglamento Internacional para Prevenir los Abordajes, 1972, enmendado, así como los requisitos sobre formación y competencias de la gente de mar contenidos en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978, enmendado; Recordando que la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, establece un marco jurídico general con arreglo al cual deben regirse todas las actividades que se realicen en los mares y océanos y tiene una importancia estratégica como base para la acción y cooperación en el sector marítimo en los planos nacional, regional y mundial, y que es necesario mantener la integridad de su contenido; Recordando que el Artículo 94 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, define los deberes y obligaciones de los Estados del pabellón en relación, entre otras cosas, con las condiciones de trabajo, la dotación y las cuestiones sociales en los buques que enarbolan su pabellón; Recordando el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según el cual en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que ga-*

*rantice a los trabajadores condiciones más favorables que las previstas en el convenio o la recomendación; Decidida a procurar que este nuevo instrumento se formule de tal manera que tenga la mayor aceptación posible entre los gobiernos, los armadores y la gente de mar comprometidos con los principios del trabajo decente, que pueda actualizarse fácilmente y que facilite una aplicación y un control de la aplicación efectivos de sus disposiciones; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la elaboración de dicho instrumento, cuestión que constituye el único punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de febrero de dos mil seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006...” (Sic.).*

Debemos resaltar que la República del Paraguay, si bien es miembro de la O.I.T. y de la Organización Marítima Internacional (O.M.I.), ante la cual está representada por la Prefectura General Naval (P.G.N.); sin embargo no es ratificataria del Convenio de la O.M.I. “STCW DE CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL NAVEGANTE”, el que incluso ha sido enmendado últimamente por el “CONVENIO DE MANILA 2010”; es menester que nuestro país, en su condición de tercera flota mercante fluvial mundial, además de la adecuación que ha efectuado para certificar al personal que navega en la “Hidro vía Paraguay-Paraná”; asuma su condición de eslabón importante en la cadena logística del “transporte fluvio-marítimo” y se aboque a la formación del personal navegante, acorde a los estándares exigidos por la normativa marítima internacional, posibilitando, a través de sus certificados expedidos, que el personal capacitado emergente, se encuentre en condiciones de embarcar y tripular cualquier

embarcación nacional o extranjera, tanto de carácter fluvial como marítimo. Por ser de interés, transcribimos a continuación un trabajo elaborado por un catedrático español de renombre: ***“Las enmiendas de Manila 2010 al Convenio STCW 78/95: Un nuevo perfil formativo para la Gente de Mar. Jaime Rodrigo de Larrucea. Profesor de Derecho Marítimo (UPC). Antecedentes: El Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (SCTW 78) fue aprobado por la OMI en 1978 y entró en vigor en 1984 (España, ver BOE 7 noviembre 1984). En 1992 y tras su entrada en vigor los estados partes formularon diversas críticas, que fueron estimadas en la revisión de 1995, entre ellas: falta de estándares claros y precisos de competencia; falta de control por el estado del puerto (PSC); falta de atribución a la OMI sobre vigilancia de su cumplimiento; falta de previsión formativa en relación a los nuevos buques; etc. Todo ello dio lugar a la nueva edición de 1995, mediante un Código obligatorio (Anexo 2, Acta final de la Conferencia), que consta de dos partes: A) Parte obligatoria, que detalla los estándares mínimos que deben mantener las partes del Convenio; B) Recomendaciones y orientaciones en la aplicación del Convenio. Los cambios tecnológicos y de explotación y gestión naviera hicieron que el Comité de Seguridad Marítima de la OMI (MSC), a través del Subcomité de Normas de Formación y Guardia, abordase la cuestión sobre las siguientes premisas: mantener los principios y objetivos del Convenio 78/95; mantener las normas existentes obviando los problemas interpretativos; incorporar los avances tecnológicos; asegurar una comunicación eficaz; incorporar los aspectos de protección; incluir las actividades en mar abierto y el transporte de corta distancia, etc. En nuestro país han entrado en vigor el 1 de enero de 2012, las mismas fueron publicadas en el BOE nº 67, de 19 marzo 2012, nº. disp. 3857) La necesaria coordinación entre el SCTW y el Código ISM: nuevos ámbitos y perfiles de res-***

**ponsabilidad: Niveles de Gestión, Operacional y de Apoyo**  
*Las edición de 2010 contempla una novedad cualitativa sumamente importante: la estratificación en tres niveles de la Gente de mar, en atención a su funcionalidad, responsabilidad y formación: Gestión, Operacional y de Apoyo. Resulta patente la preocupación por los procedimientos operativos, que están ya presentes desde el Código IGS (International Safety Management). Previsiblemente los nuevos DOC (Document of Compliance) de a bordo, contemplarán estos niveles: 1º) Gestión: Capitán y primer oficial de puente; Jefe de Máquinas y primer oficial; que presten servicio a bordo de un buque de navegación marítima que garanticen un desarrollo correcto de sus funciones. 2º) Operacional: Oficial de guardia de navegación o de máquinas, operador de radio. Mantener un control de sus funciones de acuerdo con los procedimientos pertinentes y bajo la dirección y supervisión de una persona del nivel superior: gestión. 3º) Apoyo: desarrollo de funciones, cometidos o funciones asignadas bajo la dirección y supervisión de persona que preste servicio a nivel de gestión u operacional. **Contenido de las enmiendas 2010. Principales novedades:** La nueva formulación del Convenio contempla la formación específica para el marinero de puente y máquinas, estableciendo una carrera profesional. Introduce la figura del radio operador y establece nuevos requisitos para los buques tanque (incluyendo gas licuado) y de pasaje (buques de pasaje de transbordo rodado). Se hace especial hincapié en las normas de protection & security (PBIP-ISPS), incluyendo de manear específica el ataque de piratas. Igualmente se recogen los aspectos formativos del proyecto de Código Polar, para la navegación en aguas polares (ver Resol. A 1024 (26) Directrices para buques que naveguen en aguas polares). Conviene destacar que los redactores y la Conferencia de Manila han tenido presente la previsible entrada en vigor de la Convención de Trabajo Marítimo (MLC 2006) en temas capitales como aptitud médica y tiempos de descanso. Capí-*

*tulo I: Disposiciones Generales: Prevención de prácticas fraudulentas: bases electrónicas de títulos y Certificados; Mecanismo de evaluación y seguimiento del Convenio. Normas de aptitud médica y aptitud física de la Gente de mar, en línea con el MLC 2006 (Convenio Trabajo Marítimo OMI/OIT) Capítulo II: EL Capitán y la sección de puente. Formación en navegación astronómica, radar, GPS, etc. Requisitos de formación para el marinero de puente. Liderazgo y trabajo en equipo. Tráfico marítimo. Capítulo III: Sección de Máquinas: actualización competencias maquinistas. Requisitos formación marinero máquinas. Liderazgo y trabajo en equipo. Prevención de la contaminación marina. Capítulo IV: Radiocomunicaciones: buques obligados al GMDSS y no. Figura del Radio operador. Capítulo V: Requisitos especiales de formación para el personal de determinados buques: se incluyen todos los buques tanque, incluso los que transporten gas licuado. En relación a los buques de pasaje se incluyen los " buques de pasaje de transbordo rodado" para englobar todos los barcos de pasaje. Navegación polar, en línea con el Código (Proyecto) OMI del Código Polar. Capítulo IV: Funciones de emergencia, seguridad en el trabajo, atención médica y supervivencia: normas de protección, prevención de actos ilícitos a bordo y formación específica para el riesgo de ataques por piratas. Mecanismos de respuesta. Capítulo VII: Titulación Alternativa: Convalidaciones, equivalencias y exenciones. Capítulo VIII: Guardia de Navegación: actualización sobre horas de trabajo y descanso. Prevención del abuso de drogas y alcohol. Nuevos requisitos en materia de formación relativos a la incorporación de nuevas tecnologías como las cartas electrónicas y los sistemas de información (ECDIS). El ECDIS es un sistema de navegación computarizado, de acuerdo con la normativa OMI y que supone una alternativa a las cartas papel. Esta normativa se incluyó en el Cap. 19.2 SOLAS V y entro en vigor el 1 de julio del 2012. La puesta en marcha va ser gradual en atención a la distin-*

*ción entre buques “nuevos” y “existentes”. Como requisito mínimo, toda la oficialidad de puente debe tener el curso OMI 1.27 (Uso operacional del Sistema de información y utilización de cartas electrónicas). La formación es específica para cada buque, así como su inclusión en el Código ISM. La UE ya ha publicado unas Directrices para el control del Estado del puerto sobre Cartas electrónicas, de acuerdo con el Memorándum de París. El control del puerto (Port State Control) está autorizado para verificar si el Capitán y los oficiales de guardia de puente pueden demostrar la competencia con el ECDIS y su uso. Obviamente la utilización del ECDIS supone un importante cambio cualitativo en la tecnología de la navegación. Las nuevas enmiendas 2010 cubren una parte importante de las deficiencias en la aplicación del Convenio 78/95, de manera muy relevante la necesaria coordinación ISM-SCTW 78/95, los avances tecnológicos, los nuevos riesgos de la navegación, etc. En igual sentido la entrada en vigor para el 2013 de la Convención de Trabajo Marítimo va a suponer un avance importantísimo en un auténtico estatuto jurídico para la gente de mar, a la que no resultan ajenos los aspectos profesionales y formativos...” (Sic).*

### **G. La posible configuración de un fraude laboral marítimo.**

Las maximización del lucro, en detrimento de otros aspectos, que posibilitan las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S), ha permitido en algunos países, como en el caso de la Argentina, autorizar a los armadores nacionales a solicitar el cese de bandera nacional, para enarbolar un pabellón a su elección, con el argumento de que puedan de esta manera competir en el mercado internacional de fletes. Se pueden matricular fácilmente en los denominados “registros abier-

tos". Los buques pasan a enarbolar en su propio país las "Banderas de Conveniencia" (FOC'S), para aprovecharse de sus beneficios, en desmedro de los derechos de la tripulación, utilizando generalmente, en forma simulada la figura de un presunto operador, quien aparece como contratante o empleador del tripulante. A pesar de seguir siendo la empresa la propietaria real del buque y armadora, con domicilio en su país, pretende fraudulentamente aplicar a la relación laboral la ley de otro país, que por supuesto, no controla tal relación. La Ley N° 213/93 "Código Laboral de la República del Paraguay", dispone en el Art. 41 "De las Cláusulas con condiciones injustas" que "se considerará como nula toda cláusula del contrato en la que una de las partes abuse de la necesidad o inexperiencia del otro contratante, para imponerle condiciones injustas o no equitativas", dicha disposición concuerda con los Art. 3°, 5° y otros del mismo cuerpo legal, por lo que la contratación de connacionales, en el territorio nacional, bajo regímenes menos tuitivos, como ocurre con las contrataciones como tripulantes de los barcos de las denominadas "Banderas de Conveniencia" (FOC'S), pasaría a constituirse en una suerte de fraude laboral. A su vez, la doctrina en este aspecto ha expresado que ello "se trata de simulación (apariencia de un acto distinto al real) o de fraude (entendido como la infracción directa de la ley o en otro sentido más riguroso como la elección de caminos desviados para lograr el incumplimiento a la ley laboral)". La Jurisprudencia internacional, antes de darse el fenómeno masivo de cambio de bandera ha reconocido la configuración del fraude en el caso de trabajadores marítimos embarcados en buques que enarbolan "Banderas de Conveniencia" (FOC'S). Se ha sostenido que: "El fraude también se manifiesta por el intento de trasladar una relación del plano nacional al plano de otro país con ordenamiento jurídico distinto". En el caso par-



ticular del personal embarcado paraguayo, aún si se emplean “*Banderas de Conveniencia*” (FOC’S), se debe considerar las disposiciones del propio Código de Comercio, aún vigente en su Libro Tercero (Art. 856 a 1378), así como los de la Ley N° 928/27 “*Reglamento de Capitanías*”, la Ley N° 476/57 “*Código de Navegación Fluvial y Marítima*”, así como las actuales disposiciones de la Ley N° 269/93 “*Que aprueba el Acuerdo de Transporte Fluvial por la Hidrovía Paraguay-Paraná y sus seis Protocolos Adicionales*”; la contratación de tripulantes se determina por la ley del Estado que otorga la bandera. Como la obtención de dichas banderas tiene por finalidad eludir el cumplimiento de ciertas normas, entre otras, las laborales, si no existen motivos reales para que el buque obtuviese nacionalidad extranjera, se considera como si se tratara de un trabajo ejecutado en nuestro país. El acogimiento a una “*Bandera de Conveniencia*” (FOC’S) por parte de los “*Armadores*” locales, la suscripción de “*contratos de ajuste*” cuyo marco regulatorio es la ley extranjera del país del pabellón que han elegido y la referencia que se establecen en tales contratos a la aplicabilidad de las normas y competencia de las autoridades del país extranjero, es efectuado con clara simulación del acto verdadero y fraude a la ley laboral, en razón de las siguientes circunstancias: a) Por ser la empleadora la propietaria real y la armadora de los citados buques; b) Por ser el país generalmente el lugar de la ejecución del contrato; c) Por ser los puertos del país los lugares de contratación, embarco y desembarco de tripulantes; d) Por ser el tripulante y la empresa, nacionales, domiciliados en el propio país. Como puede observarse, todos los extremos atinentes a la contratación, ejecución del contrato y su extinción y las condiciones personales del empleado y empleador, son absolutamente vinculados al territorio nacional y a pesar de ello, se

le aplica a tal relación laboral una legislación extranjera (foránea).

**El abuso del derecho:** “Iuris error nulli prodest” (A nadie le aprovecha el error de derecho). “Ius est ars boni et aequi” (El derecho es el arte de lo bueno y de lo justo). “Abuso del derecho: Ejercicio del mismo más en perjuicio ajeno que en provecho propio. El empleo antisocial de alguna facultad jurídica. Acción u omisión jurídica, positivamente protegida, que lesiona un legítimo interés, desprovisto de correlativa o concreta defensa...”. Ya en la formulación contemporánea y al decir de Saleilles, “el ejercicio anormal de un derecho, el ejercicio contrario al destino económico o social del derecho subjetivo...”. El derecho cesa donde el abuso comienza... Abusus: Voz latina que hace referencia al derecho que tenían los propietarios de abusar de la cosa que les pertenecía, hasta el punto de poder destruirla...” (Osorio Manuel – “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, 23<sup>a</sup>. Edic., pp. 29/30). En el caso de las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S) se efectúa un ejercicio disfuncional de dicho derecho, desnaturalizándose la función para el que fue creado, que no es precisamente para desviar la aplicación de normas de protección social para abaratar costos. Tanto la ley como la doctrina sostienen que el ejercicio disfuncional de los derechos está prohibido. Mucho se ha dicho acerca de la naturaleza jurídica de este instituto y la terminología que se utiliza no es uniforme. Es menester precisar que al hablar de “abuso” se alude al ejercicio antifuncional de un derecho, es decir, aquel que desnaturaliza la función para el que debe servir ese derecho o que desvía la finalidad que con él se debe perseguir, contrariando así la buena fe, la moral, o la propia ley que lo reconoce. Entendido así el “abuso

del derecho presenta dos virtualidades: 1) Por un lado, constituye una causa perentoria para negar al titular del derecho mal usado la protección del ordenamiento jurídico; 2) Por otro, constituye una fuente de responsabilidad que obliga a la reparación del daño que puede causar”. Demuestra la relatividad de los derechos, pues si bien la ley ampara el ejercicio regular que se haga de ellos, prohíbe el “ejercicio anti-funcional” que los desnaturaliza y está directamente vinculado con la figura del “fraude laboral”.

**El impacto regional negativo:** Ante una integración económica en mercados laborales desiguales, con niveles considerables de desempleo o sobre demandas del mismo, se producen importantes desequilibrios, cuya solución es la inercia o tendencia a “uniformar hacia abajo”, las condiciones de contratación o en su caso, las normas mínimas de protección laboral. El reemplazo de la bandera nacional por los pabellones o “Banderas de Conveniencia” (FOC’S), arroja como resultante, uniformar la legislación laboral en un común denominador, que está por debajo de la legislación nacional e internacional (Convenios de la OIT), debido a la aplicación a ese “contrato de ajuste del derecho del pabellón”, que por añadidura ese país no controla, produciéndose una inobservancia total de las normas de protección. En consecuencia, a través del acogimiento masivo y deliberado de tales banderas, se genera la multiplicación de desajustes en cadena, que implican que las reglas del mercado, privan sobre los intereses sociales, no solo nacionales, sino regionales, violentando de esta manera, las posibilidades de futuras y esperadas armonizaciones legislativas en este aspecto. Constituyendo, en consecuencia, una antítesis o, si se quiere, el embrión de la desintegración, por lo menos en el ámbito

de la “legislación laboral marítima”, cuya armonía no va a estar dada por la síntesis media de la legislación de los países integrados, sino por la tendencia a uniformar, en los hechos, condiciones de contratación deprimidas. Valga destacar el caso de la “Hidrografía Paraguay-Paraná”, o el denominado “MERCOSUR”, en los cuales, será difícil que los “Armadores” acepten el marco de una legislación que se proyecte para la región, atento a que las reglas del mercado en tal contexto de permisibilidad los lleva directamente a optar por el expediente más cómodo y rentable de los pabellones o “Banderas de Conveniencia” (FOC’S); esto se ve amenazado por el agravante que en la información internacional actual se menciona a uno de los integrantes del “Acuerdo de la Hidrografía Paraguay-Paraná”, la República de Bolivia como país otorgante de su pabellón como “Bandera de Conveniencia”; ello no deja de ser un peligro potencial para la flota mercante de toda la región y particularmente de la República del Paraguay, hoy por hoy el país que cuenta con la mayor cantidad de bodegas de la Hidrografía y que tiene previstas las normas de la protección de su pabellón, siendo por tanto adverso al establecimiento y empleo de las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S), en tanto en el espectro marítimo mundial como en el “ámbito fluvio-marítimo” al cual pertenece nuestra patria. Por lo expresado, que la inserción y aceptación en la región de las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S) constituirán un fuerte impulso a la desarmonización regional de la legislación laboral marítima, posibilitando la aplicación de una legislación extranjera heterogénea y extrarregional, que representa una verdadera involución en el progreso jurídico y social, implicando ello un claro caso de fraude laboral en el contrato de ajuste. Las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S) más habituales en la actualidad son:

Antigua y Barbuda; Belize, Islas Cayman; Antillas Holandesas; San Vicente; Panamá; Honduras; Bahamas; Costa Rica (Centroamérica y Antillas/Mar Caribe); Bermudas (Océano Atlántico); Islas Cook (Polinesia/Oceanía); Islas Marshall (Oceanía); Liberia; Guinea Ecuatorial (África Occidental); Malta; Chipre (Europa/Mar Mediterráneo); Gibraltar (Océano Atlántico/Mar Mediterráneo); Líbano (Asia Occidental); Omán (Emirato/Asia Occidental); Islas Kerguelen (Océano Índico Austral); Mauricio (África Oriental/Océano Índico); Sri Lanka (Asia/Océano Índico/Sudeste de India); Tuvalu (Noreste de Australia/Océano Pacífico); Vanuatu (Este de Australia/Océano Pacífico); Bolivia (País Mediterráneo/Sudamérica); etc. Los aspectos laborales y sociales han sido permanentemente cuestionados en los organismos internacionales que dan cuenta de las trasgresiones registradas generalmente a bordo de los buques que enarbolan las “Banderas de Conveniencia” (FOC’S). Consecuentemente, las ventajas económicas que obtienen los “Armadores” se contraponen a la pérdida que representa para un país la transferencia de un buque de su propia bandera a esos registros: a) perjuicio económico para su balanza de pagos; b) mayor probabilidad de siniestros; c) mengua para los intereses de la carga y por ende del comercio exterior; d) desplazamiento de las “tripulaciones nacionales”, que se ven reemplazadas por extranjeros provenientes de países subdesarrollados dispuestos a aceptar condiciones laborales y sociales por debajo del nivel reconocido en los “Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Gente de Mar”, toda vez que no acepten trabajar por las mismas condiciones, renunciando obviamente a la legislación de su propio país. Estos pabellones o “Banderas de Conveniencia” (FOC’S) ejercen una competencia desleal contra aquellos

“Armadores” que registran sus buques en registros normales, que cumplen con las prescripciones internacionales y que, por tanto tienen costos de explotación mayores. El derecho de otorgar o no el pabellón de un buque pertenece enteramente al Estado requerido. En este aspecto, el ingreso de un buque a un determinado registro implica el sometimiento a su orden jurídico interno, del mismo modo que a las vicisitudes que se produzcan en el mismo (cambio de normas, derogaciones e incorporación de nuevas disposiciones, etc.). También las regulaciones internas determinan las condiciones sobre el “cese de bandera”.

### III. Conclusión.

La “Hidrovia Paraguay-Paraná” (H.P.P.), cuya posición central ocupa la República del Paraguay, está generando mejor competitividad en el usuario paraguayo, hoy por hoy el mayor “Armador” de la misma; es el mayor eje de comunicación fluvial y de transporte entre Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Sus beneficios principales son: la reducción de los costos de transporte; es un formidable elemento de integración y desarrollo regional. Actualmente se tiene una actividad “*in crescendo*” en lo que se refiere al transporte fluvial por este importante eje de integración, por el que discurre cuando menos el 85% del comercio de exportación e importación de nuestro país, de allí viene su relevante impacto y necesidad de un enfoque de estudio cada vez más específico, incluyendo la necesidad emergente de especialistas en la rama del derecho que se ocupe exclusivamente de los diversos aspectos jurídicos emergentes de la actividad mercantil náutica y anexos.

Un segmento cada vez más importante de los trabajadores paraguayos se dedica a la *“actividad fluvio-marítima”*; razón que amerita que se efectúe cada día con mayor asiduidad y detalles un *“Análisis de la Legislación Laboral y los Derechos Humanos”*, referidos a este rubro de nuestra legislación laboral, constituida en fuerte elemento de propulsión de la economía del Paraguay. Entre estos trabajadores, cuentan con una relevancia especial los llamados *“tripulantes”*; o *“personal embarcado”*; o *“personal navegante”* o simplemente *“marinos”*; más el personal terrestre asignado a la *“explotación fluvio-marítima”*. Están relacionados laboralmente con los *“armadores”* de las empresas navieras, mediante la firma de un Contrato Laboral de característica especial, llamado: *“Contrato de Ajuste”*; el cual debe ser perfeccionado, para optimizar la relación patronal-empleado y evitar o minimizar las fricciones en este trato o contravenciones innecesarias a la legislación laboral.

La capacitación del personal embarcado, el de los técnicos y administrativos que coadyuvan a su labor, así como el de los astilleros, puertos, depósitos, estibadores y otros allegados a la actividad mercantil náutica deben aumentar cualitativa y cuantitativamente, para beneficio de nuestro país, que en la actualidad se ha convertido en el Estado Rector de la tercera flota fluvial del mundo.

La optimización de la Escuela Náutica Nacional debe ser indubitable y estricta, conforme a normativa internacional; y la certificación del personal embarcado conforme a las normas de la O.I.T. y de la O.M.I. debe ser una meta a corto plazo para las autoridades fluvio-marítimas nacionales, para que el navegante paraguayo no se encuentre marginado de

la posibilidad de trabajar en otras flotas mercantes mundiales, sean ellas fluviales o marítimas; evitando además todo posible “*fraude laboral marítimo*”, por el rechazo a convertir al nuestro en un país con “*bandera de conveniencia*”. Asimismo las otras personas que laboran en las áreas relacionadas, deben estar cada vez más calificadas y experimentadas, de tal forma a que la República del Paraguay siga en la senda del constante desarrollo.

#### IV. Bibliografía.

Bracho Palma, Jairo A. – “La defensa marítima en la Capitanía General de Venezuela”, Caracas, Venezuela, 2005.

Brittin, Burdick H. – “Derecho Internacional para oficiales en el mar”, Annapolis, EE.UU. de América, 1991.

Brizuela Servín, Santiago A. – “Hidrografía Paraguay – Paraná: Aspectos Legales de la Navegación” (Tesis Doctoral). Asunción, Paraguay, 2004.

Brizuela Servín, Santiago A. – “Derecho Marítimo en Paraguay”, Editorial “El Foro”, Asunción, Paraguay, 2012.

Convenios y Recomendaciones sobre el Trabajo Marítimo. O.I.T., Ginebra, Suiza, 2006.

Domínguez Wilson-Smith, Alejandro – “Flota Fluvial y Competitividad”, Editorial – Diario “La Nación”, Asunción, Paraguay, 25-05-2014.



Ferreira Rotela, Ernesto – “La Hidrovía Paraguay-Paraná como Eje de Integración Regional”- 4ª Expo-Logística, H. Sheraton, Asunción, Paraguay, 2013.

Gigena, Edgar Ramón. – “Fraude Laboral Marítimo”. Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo. Buenos Aires, Rca. Argentina, 2001.

Martínez Busch, Jorge – “Oceanopolítica: Una alternativa para el desarrollo” – Edit. Andrés Bello – Santiago de Chile, 1994.

Muñoz Menna, Juan Carlos – “El Eslabón Logístico de Suramérica”- Artículo – Diario “La Nación”, Asunción, Paraguay, 17-02-2014.

MERCOPAR S.A.C.I., “Manual del Marinero”, Asunción, Paraguay, 2013.

Octaviano Martins, Eliane M. – “Direito Marítimo”, 3ª. Edic., Editorial Manole, Sao Paulo, Brasil, 2008.

Ossorio, Manuel – “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales” – 23ª. Edic. – Buenos Aires, Rca. Argentina, 1996.

Rodríguez, Jorge – “Diccionario Marítimo”, Valleta Ediciones, Buenos Aires, Argentina, 2011.

Romero Basaldúa, Luis C. – “Derecho Marítimo”, Córdoba, Argentina, 1996.

Royg Benítez, Manuel – “Legislación Fluvial y Marítima”, Intercontinental Editora, Asunción, Paraguay, 2011.

Sociedad de Capitanes y Prácticos de la Zona Norte y Puerto de la Capital – “Primera Revista”, Asunción, Paraguay, 2014.

Zayas Romero; Ronald O. – “Propuesta de Reglamento para la Incorporación de Embarcaciones a la Marina Mercante Nacional”, Asunción, Paraguay, 2014.



# DAÑO MORAL LABORAL

ALMA MÉNDEZ DE BUONGERMINI

Antes de hablar del “daño” propiamente dicho, debemos referirnos a la responsabilidad, y debe señalarse que este vocablo tiene un enorme uso porque se encuentra presente no solo en el ámbito jurídico sino en todo el dominio de la vida social. Sin embargo, según el autor Michel Villey la palabra responsabilidad, que está tan presente en la doctrina jurídica contemporánea, estaba ausente en el derecho romano (58).

La primera aparición documentada de la palabra “responsable” data del año 1737 en el “Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana” de Joaquín Corominas; en 1787 aparece en una obra inglesa y años más tarde en otra obra en francés (59).

---

(58) Velly, Michel, En torno al contrato, la propiedad y la obligación, Pequeña Biblioteca de Filosofía del Derecho, Ghersi Editor, Bs. As., 1980, p. 71.

(59) Cruz, Manuel, Los filósofos y la responsabilidad moral en la “La responsabilidad en el derecho”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000, p. 16.

La palabra responsabilidad proviene del latín “responder” y significa “prometer”, “pagar”; en tanto que el vocablo responsable (responsum) significa “el obligado a responder de algo o de alguien” (60). En definitiva, al referirnos a “responsabilidad”, estamos haciendo alusión a un término que viene asociado y que complementa a una noción previa más amplia y profunda que es el deber o la obligación.

La razón por la cual antes de referirnos al daño lo hacemos a la “responsabilidad”, es porque doctrinariamente el daño es uno de los presupuestos de la responsabilidad. En efecto, la tendencia tradicional menciona cuatro elementos o presupuestos de la responsabilidad:

1. La existencia de un daño causado.
2. La infracción de la ley, es decir, de un deber jurídico de conducta impuesto por ella (antijuridicidad).
3. La relación de causalidad entre el obrar humano violatorio del ordenamiento jurídico y el daño; y
4. La imputabilidad del autor de ese daño a través de un factor de atribución (61).

Previo al abordaje de nuestro tema propiamente dicho –daño moral laboral– debemos aclarar que la responsabili-

---

(60) Velley, Michel, *op. cit.*, p. 71.

(61) Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., *Tratado de Responsabilidad Civil*, Tomo I, La Ley, Buenos Aires, 2004, p. 392.

dad a la que nos estamos refiriendo es la civil, de la cual se desprende nuestra materia, el Derecho del Trabajo, porque de hecho existen otros tipos de responsabilidades, con su propio régimen jurídico en cuanto a sus presupuestos, elementos y efectos, como la penal, la administrativa e incluso la política.

Adentrándonos en el presupuesto de la responsabilidad que hoy nos ocupa, es decir el DAÑO, debe mencionarse que en la doctrina actual se hace tanto hincapié en el elemento del daño que hasta se habla de un Derecho de Daño, desplazando al término “responsabilidad”.

Sobre el punto merece aclararse que en el derecho de los pueblos primitivos –Israel, China, India y hasta en el derecho romano originario– la responsabilidad era objetiva y consecuencia del mero hecho de producirse el daño. Es decir, el deber de responder se generaba por la mera existencia del daño, lo que acarreaba inexorablemente la imposición de las penas al generador del hecho e incluso podía alcanzar al grupo –tribu, familia, etc.– del cual provenía el autor. Existiendo una relación de causalidad material entre el daño y el acto humano contrario a la conciencia social, se producía una reacción instintiva; ante un daño causado se reaccionaba causando otro al victimario.

Es recién en la época clásica de Roma, cuando los jurisconsultos –por una interpretación amplia de la Ley Aquilia– introdujeron el concepto de culpa, que encontró gran acogida en la escuela clásica del derecho natural (Grocio siglo

XVII), luego receptada en el Derecho Francés y en nuestros códigos (62).

La aparición de la máquina a vapor y sus múltiples aplicaciones, con el ulterior advenimiento del industrialismo, hace que la responsabilidad civil se oriente hacia el “riesgo de la empresa” y la consecuente “teoría del riesgo”. El fundamento central de ésta es la primacía del bien común de la colectividad por encima de los intereses individuales, con miras a obtener una adecuada protección al público en general, atribuyendo el riesgo de la actividad económica privada a quien o quienes reciban provecho económico de ella. La aparición de la teoría del riesgo marca un antes y un después en la historia de la responsabilidad civil ya que con ella se discute, por primera vez, algo que hasta ese entonces parecía intangible, cual es la necesidad –o mejor dicho, prescindencia– del elemento de culpa para exigir la responsabilidad de aquel que por su actividad haya ocasionado un daño.

Como quiera que sea, en la actualidad la tendencia es enmarcar esta cuestión ya no desde la perspectiva de la responsabilidad civil, el problema ha trascendido esos límites, posicionándose más bien en la reparación del daño; hasta el mismo sistema de la culpa –netamente individualista– ha evolucionado hacia el sistema de la reparación del daño, considerando el impacto social que éste tiene.

---

(62) Trigo Represas, Félix T. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, p. 37.

En efecto, un sector importante de la doctrina actual sostiene que la culpa dejó de ser el centro en el escenario de la responsabilidad civil, cediendo su lugar al daño como elemento primordial de la misma. Ello, debido a la aparición de nuevos elementos objetivos de atribución de responsabilidad como ser: el riesgo creado, la solidaridad social, la equidad, la garantía, entre otros (63).

El autor Perellada dice: “...un tránsito del derecho de la responsabilidad al derecho de daño; el primero preocupado por el responsable, el segundo por la víctima. Uno mirando fundamentalmente si la conducta del primero lo hacía pasible de sanción, el otro observando si es justo que el daño lo soporte quien lo ha sufrido” (64).

Este elemento de la responsabilidad –el daño– no sería, pues, tan solo uno de sus elementos configuradores, sino el más importante, puesto que para que se indemnice a un “reclamante”, no basta que éste demuestre el incumplimiento de un contrato o la existencia de una conducta ilícita en su perjuicio; para concederle la reparación se requiere la presencia de un daño. De allí la famosa expresión “sin daño, no hay daños y perjuicios”. Y esto es una característica diferenciadora de la responsabilidad penal, la cual no necesita del daño, puesto que puede incurrirse en una figura punible aun cuando con el hecho no se hubiera perjudicado a nadie.

---

(63) Trigo Represas, Félix T. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, p. 43.

(64) Parrellada, Carlos Alberto, *El tratamiento de los daños en el proyecto de unificación de las obligaciones civiles y comerciales*, La Ley, 1987.

Con base en las consideraciones hechas hasta aquí estamos en condiciones de definir –con Trigo Represas– el **daño** como “...*todo detrimento, mengua o menoscabo que sufre una persona, en sus bienes patrimoniales o económicos, en ciertas condiciones –daño material– o en su honor o a las afecciones íntimas, o en general a los llamados derechos “de la personalidad o personalísimos” daño moral o extra patrimonial*” (65).

Una vez definido el daño, debemos mencionar que éste es siempre integral, ¿que implica ello? Que un evento normalmente tiene consecuencias tanto en el ámbito material o económico como en el inmaterial, Ej.: Un despido trae consecuencias en la esfera tanto económica o patrimonial como en el espíritu, en el ánimo del sujeto afectado, es decir del trabajador; un accidente de trabajo, igualmente, involucra en forma íntegra al ser humano. Sin embargo, las clasificaciones que realiza la doctrina son a efectos académicos, es decir, para lograr una mejor comprensión del tema.

Así, la primera gran clasificación que surge es aquella que distingue entre daño patrimonial o económico y el extra patrimonial o moral según vimos líneas más arriba.

En cuanto al daño moral, encontramos ya en el Código de Hammurabi presupuestos de admisibilidad de una reparación del daño moral para el caso de violación de la moralidad del otro. Al daño moral podemos configurarlo, en líneas generales, como aquel agravio que tiene relación espe-

---

(65) Trigo Represas, Félix T. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, p. 411.



cíficamente con la violación de algunos derechos personalísimos, lo que equivale a decir de derechos subjetivos que protegen las “facultades” o “presupuestos” de la personalidad, tales como la paz, la tranquilidad del espíritu, la vida última o el derecho de “privacidad”, la libertad individual, la dignidad, la integridad física etc. Lo aseverado puede englobarse conceptualmente como “seguridad personal”; y el honor, la honra, los sagrados afectos, etcétera; o sea en una palabra lo que se conoce como “afecciones legítimas” (66). Otros sintetizan al daño moral en “disvaloración espiritual”.

El Dr. Roberto Brebbia sostiene que la tutela de la persona humana se extiende a todo lo que el sujeto tiene y a todo lo que el sujeto es, el agravio a lo primero origina el daño patrimonial o económico, y la violación de lo segundo constituye el daño moral (67).

Trigo Represas y López Mesa, parafraseando a Zavala de González y Pizarro, afirman que “el daño patrimonial constituye una modificación disvaliosa –económicamente perjudicial– del patrimonio, que se traduce en un modo de estar diferente de aquel en que se encontraba antes del hecho y como consecuencia de éste; en tanto que “el daño moral es una modificación disvaliosa –anímicamente perjudicial– del espíritu... que se traduce en un modo de estar de la

---

(66) Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, p. 412.

(67) Brebbia, Roberto H., *El daño moral*, Ed. Bibliografía Argentina, Bs. As., 1950, p. 54.

persona diferente de aquel en que se encontraba antes del hecho, como consecuencia de éste” (68).

El tema de la reparabilidad o no del daño moral fue y sigue siendo otro motivo de debate. Así, quienes sostienen, entre ellos Savigny, que dicho daño no es indemnizable alegan que los bienes ideales están fuera del comercio, son inenajenables e inembargables, y no pueden ser objeto de las obligaciones. En esta tesitura, no constituyen materia de negocios el honor, la salud, la comodidad, los afectos, etc., y si se pacta algo sobre ellos podría incumplirse impunemente puesto que el titular del derecho no podría obtener por la vía compulsiva el cumplimiento de algo puramente moral o intelectual. Sostienen que tampoco sería posible una indemnización de daños y perjuicios, ya que:

1. No se puede probar el daño, que a veces solo sería aparente y escondería una hipocresía.

2. Tampoco es factible resarcir con criterio de equivalencia el daño no patrimonial, ya que no se puede medir el dolor, por lo que la reparación sería arbitraria.

3. Sería inmoral compensar con dinero la pérdida de la reputación, el honor, etc.

En cambio, Von Ihering se pronunció sosteniendo que cualquier interés, aunque sea moral, es merecedor de protección por parte del “derecho”, agregando que no es motivo

---

(68) Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, p. 479.

para dejar sin reparación al titular del derecho afectado la circunstancia de que el daño no resulte apreciable en dinero. Éste último no siempre cumple una función de equivalencia, ya que ésta solo se da cuando se trata de prestaciones de contenido patrimonial; en los demás casos cumple una función satisfactoria, posibilitando al titular del derecho violado la obtención de otros goces, o sensaciones agradables o placenteras que lo distraigan y le hagan olvidar, o mitiguen los padecimientos sufridos (69).

En cuanto a la mayor o menor dificultad de la prueba del daño moral, ello no puede ser óbice para su reparación ya que a veces resulta también difícil la acreditación del daño patrimonial, como es el caso de daño futuro y la pérdida de chance.

En definitiva, la doctrina actual sostiene que la reparación del daño moral tiene un doble carácter, por un lado cumple una función ejemplar y se impone al responsable a título punitivo, y por otro lado tiene un carácter resarcitorio y con ello se trata de proporcionar a la víctima una compensación por haber sido injustamente herida en sus íntimas afecciones.

La caracterización del daño moral tampoco estuvo ajena a las opiniones diversas y encontradas de los tratadistas, así para algunos el daño moral es la angustia, el dolor, la aflicción física o espiritual, en general, los padecimientos

---

(69) Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, pp. 481/482.

soportados por la víctima del hecho dañoso. Sin embargo, como crítica a esta posición, se ha destacado la dificultad para determinar si un sujeto ha podido o no sufrir algún dolor espiritual, derivado de un evento dañoso. Otro cuestionamiento a esta posición es que un daño patrimonial o económico también puede traer aparejado un padecimiento psicológico; esto es consecuencia, justamente, del hecho que – como ya lo dijéramos antes– el daño es siempre integral.

Otra postura busca diferenciar el daño moral del patrimonial, no teniendo en vista la naturaleza de los derechos lesionados, sino los efectos de la violación del derecho. Así, si de un ataque al honor se derivan consecuencias patrimoniales, como pérdida de clientela por ejemplo, nos encontraríamos ante un daño patrimonial o económico. A esta postura se le critica la confusión que genera entre el bien jurídico protegido que ha sido violentado y las consecuencias del hecho dañoso, que como ya se dijera es siempre integral. Además, esta posición torna innecesaria la distinción entre daño patrimonial y moral.

Otros sostienen que el daño es extraeconómico cuando una indemnización pecuniaria no es suficiente ni adecuada para reparar el daño infringido; sin embargo, esta postura se rebate haciendo notar que existen daños patrimoniales que tampoco pueden ser reparados en dinero con exactitud como ocurre en los casos de pérdida de chances, por la dificultad de evaluar lo que constituye una mera chance, ya que todo se reduce necesariamente a aproximaciones.

Para concluir la cuestión de la caracterización del daño moral, repetimos que es el que se ocasiona al violarse alguno

de los derechos de la personalidad, que tienen como bien jurídico protegido a los atributos de la personalidad humana; éstos constituyen, por un lado, los referentes a la “seguridad personal” –la paz, la privacidad, la libertad personal, la salud e integridad psicofísica del ser humano– y por el otro, lo que se conoce como “afecciones legítimas” –honor, honra, dignidad, pudor sexual, etc.– (70).

Volviendo a la clasificación del daño, otro criterio importante es el que distingue el daño contractual del extracontractual. Así, se habla de daños en la responsabilidad contractual y daños en la responsabilidad extracontractual, según que el agravio tenga carácter negocial o no, es decir, según que se hubiera generado en el marco de una relación obligacional preexistente entre el agente dañoso y la víctima –más comúnmente un contrato– o fuera de ella.

La responsabilidad por el daño moral es siempre contractual si los hechos en que se funda radican en el incumplimiento de una obligación jurídica preexistente entre las partes; en la responsabilidad extracontractual, por su parte, existe el incumplimiento de un deber genérico de no dañar, impuesto por la norma, lo cual recién entonces daría origen a una obligación de reparar.

El daño contractual puede radicar en el incumplimiento de la obligación principal pactada, ya sea porque directamente no se la cumplió, o porque el cumplimiento fue im-

---

(70) Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., *op. cit.*, pp. 483/487.

perfecto o parcial. A este daño se lo conoce como daño compensatorio. También puede tomar la forma de la demora en el cumplimiento, en cuyo caso estaríamos hablando de daño moratorio que implica la falta de satisfacción oportuna de la obligación pactada. El daño contractual también puede ser común –es el que experimentaría cualquier persona con motivo del incumplimiento de una obligación concreta– o particular –es el que afecta a un acreedor determinado debido a su situación especial o condiciones singulares–. Otra distinción que encontramos en el daño contractual es el que diferencia el daño intrínseco del extrínseco; el primero afecta al objeto de la obligación, en tanto que el segundo no se limita a éste, sino que repercute en los demás bienes del acreedor(71).

En la responsabilidad extracontractual podemos distinguir entre el daño directo e indirecto, el primero hace referencia al agravio sufrido por la víctima inmediata del daño, en tanto que el segundo apunta al perjuicio sufrido por una persona distinta a la víctima inmediata y se conoce también como daño reflejo. Otra clasificación separa el daño legítimo del ilegítimo, suponiendo aquél antijuridicidad y éste una acción dañosa que se encuadra en los parámetros permitidos por el derecho. Todo daño ilegítimo implica la obligación de resarcir, en tanto que en el legítimo, como principio general, tal deber no existe.

---

(71) Bustamante Alsina, Teoría General de la responsabilidad civil, 4º edic., Abeledo Perrot, Bs. As., 1983, p. 129.

Debemos mencionar que existen tipos de daños comunes a ambas áreas de responsabilidad –contractual y extracontractual– tales como el mediato e inmediato, el actual y el futuro, entre otras tipologías de daños.

Ahora bien, entrando al daño en el ámbito del trabajo, debemos recordar que la relación laboral es una relación contractual de carácter especial, pero no menos por ello de índole negocial. La existencia de un contrato determina que todas las relaciones basadas en dicho contrato se examinen y juzguen primera y primariamente en el marco del mismo.

En cuanto a que el daño moral pueda ser contractual, aun cuando se trate de un contrato especial, como lo es el contrato de trabajo, la doctrina y la jurisprudencia se han decantado ya hace algún tiempo por su admisión. En efecto, se ha sostenido que: *“La subordinación jurídica del trabajador implica la existencia de un poder privado de una persona sobre otra, lo que hace necesaria una protección de los derechos de la persona y la garantía de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en las relaciones de trabajo”* (72).

*“El trabajador compromete toda su persona en la relación laboral, y la subordinación lo hace proclive a que las actuaciones del empleador, que dirige dicha actividad, menoscaben sus intereses no patrimoniales; se sustenta en la “necesidad” de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador ya que en el contrato de trabajo existen una serie de obligaciones que resguardan bienes*

---

(72) Verdier, Jean-Maurice, *Droit du travail*, Dalloz, 1990, p. 8.

*extra patrimoniales del mismo, entre otros, el honor, la dignidad y su integridad física, conformando el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo” (73).*

*“La lesión de alguno de los derechos inherentes a la personalidad, en cualquiera de sus manifestaciones, emergentes del contenido ético social del contrato de trabajo –como consecuencia, en el caso, del ejercicio abusivo de las expresiones de la facultad de dirección empresarial–, autorizaba al juzgador la aplicación subsidiaria del derecho común, en procura de la reparación de eventuales daños extra patrimoniales –independientemente de las consecuencias jurídicas del acto de extinción contractual– ocasionados por ilícitos adicionales cometidos por el empleador con anterioridad, contemporaneidad o posterioridad al acto rescisorio” (74).*

En la misma línea argumental, Antonio Barrera Nicholson, luego de sostener que la indemnización laboral tarifada es omnicomprensiva de los daños derivados del despido, al analizar los casos jurisprudenciales que receptan la reparación del agravio moral adicional, advierte que la causa fuente de esta reparación está dada por otro tipo de incumplimientos contractuales, que pueden convivir o no con el despido, pero que generan el deber de indemnizar conforme el derecho común (75).

---

(73) Mangarelli, Cristina, Daño moral en el derecho laboral, Acali Editorial, 1984, pp. 62/63.

(74) Fanjul, Aurelio J., El daño moral en el contrato de trabajo, D.T. T° 1981-A, p. 214.

(75) Barrera Nicholson, Antonio, La indemnización tarifada y el principio de reparación integral, D.T. T° 1980, p. 1283 y ss..



Mario Ackerman, en su comentario al Plenario N° 168 de la C.N.A.Tr., D.T. T° 1978 pág. 850, ha sostenido la procedencia de la reparación integral, incluyendo el agravio moral, *“Cuando se produzca la violación o inejecución de un deber contractual no amparado por una indemnización forfataria”*.

Otros autores han señalado el carácter cerrado del sistema de indemnizaciones tarifadas laborales, que no permitirían la aplicación de otras normas, incluso en caso de que haya perjuicios no cubiertos en la tarifa legal, con la importante salvedad de que existan causas de verdadera gravedad, *“cuya convalidación significaría la consagración judicial de la injusticia”*. Esto último equivale a decir que el quebramiento del sistema tasado dependería de la entidad o magnitud del daño, con lo cual no se está proponiendo una objeción sistémica –derivada del sistema– sino una objeción de cantidad. Una vez que se abre el sistema, por cualquier caso, ya no estaríamos en el plano forfatario, y la decisión de incorporar uno u otro evento dañoso al esquema de indemnizaciones, de manera aislada y sola en razón de su magnitud, sería aleatoria; la incorporación debe obedecer a alguna regla jurídica, so peligro de ser arbitraria.

Nuestra Constitución Nacional en los Art. 86 y 88 dispone: *“Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en **condiciones dignas y justas...**”* y *“No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales...”*. Como puede apreciarse, nuestra propia carta magna **protege** los derechos personalísimos del trabajador, es decir, su digni-

dad y su derecho a no ser sujeto de discriminación de ninguna índole.

Igualmente, la Declaración de Filadelfia (1944) de la OIT, relativa a los fines y objetivos de la misma, incorporada como anexo a la Constitución de Organización, se lee que: *“I La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: a) el trabajo no es una mercancía”*. En el párrafo II se afirma que: *“a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”*. Así mismo, en junio de 1998, la OIT adoptó una Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, en donde se reitera y refuerza que por el hecho de integrarse libremente a la OIT sus miembros han aceptado sus principios, y los derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia. Con ello se admite implícitamente la posibilidad de que el empleador o trabajador incurran en conductas que pueden producir un daño moral.

Nuestro Código del Trabajo, en su Art. 9, traza de manera clara e indiscutible los cimientos sobre los que descansa el ordenamiento jurídico laboral al decir: *“El trabajo es un derecho y un deber social... No debe ser considerado una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud...”*. Lo transcrito no ofrece dudas en cuanto a que en nuestro derecho positivo el principio tuitivo del trabajador es integral. Es decir, no se limita a garantizar los derechos patrimoniales o económicos del trabajador, sino que se

ocupa también –y sobre todo– de salvaguardar los derechos personalísimos del mismo, es decir, de aquellos derechos subjetivos que tienen por bien jurídico protegido los presupuestos de la personalidad: la paz, la tranquilidad de espíritu, la privacidad, el honor, la honra, la dignidad, etc.

No podía ser de otra forma, porque el trabajador es antes que todo un ser humano en su totalidad, esto es, con bienes patrimoniales y extra patrimoniales que tutelar. Si nos remontamos a los orígenes del Derecho del Trabajo recordaremos que nació para proteger a la parte económicamente más débil de la relación contractual, cual es el trabajador. Ello implica que la esfera más vulnerable y expuesta del trabajador es su persona, es decir, el ámbito extra patrimonial o extra económico, justamente por la condición de desigualdad en que se sitúa respecto del empleador, situación ésta reconocida y atendida por el ordenamiento jurídico laboral, el cual busca atenuar dicha desigualdad estableciendo medidas de discriminación positiva a favor del mismo, con el objetivo de equiparar a las partes involucradas. Entonces, sería un contrasentido dejar desprotegido al trabajador justamente en el área de mayor vulnerabilidad, más aun teniendo en cuenta los claros delineamientos legales señalados.

Los que niegan la procedencia del daño moral en la jurisdicción laboral, alegando que el mismo no está contemplado en el Código del Trabajo, desconocen que el Art. 82 del citado cuerpo legal prevé una indemnización para los casos en que el empleador no logre demostrar la causal imputada al trabajador, esta reparación no puede ser otra cosa sino una compensación por el detrimento o menoscabo

de un presupuesto de la personalidad del trabajador cuál es su reputación –bien jurídico muy apreciado a la hora de tratar de reinsertarse en el mundo laboral. En efecto, los demás daños económicos derivados de un despido injustificado están cubiertos por los otros rubros tasados en los Arts. 89, 90 sobre preaviso, 91, 96 y 97 indemnización por despido injustificado, del Código Laboral, por citar los más importantes. Por lo tanto, esta obligación de reparar no puede referirse a ellos. El único encuadre que queda es entender que configura un tipo de daño **distinto** del determinado en los otros artículos relativos a la indemnización debida. Y dado que en todos ellos se trata del daño económico que se ha ocasionado con el violentamiento contractual, y atendiendo a que se trata de un perjuicio originado en una imputación de hechos que afectan a la personalidad del trabajador, podemos afirmar, sin dudas, que estamos ante un supuesto de daño moral. Obviamente, el señalado Art. 82 del C.T. prevé una indemnización tarifada –hasta doce meses de salario– por el daño moral infringido cuando se imputa injustamente una causal de despido al trabajador. Ahora bien, no puede desconocerse que en algunos casos –como cuando la causal imputada genera en el trabajador un agravio moral mayúsculo, que excede las consecuencias que habitualmente rodean a un despido en el cual no logró probarse el hecho imputado– la referida indemnización prevista en el Art. 82 podría resultar insuficiente, contrariando los preceptos constitucionales que prevén una indemnización justa; sin embargo, realizando una interpretación integral de todo el ordenamiento jurídico laboral, tanto interno como externo, la cuestión podría encontrar una salida justa y equitativa que armonice las normas positivas involucradas.

Ahora bien, es sabido que el daño moral generado en un despido es solo una especie del género “*daño moral laboral*”; también es cierto que el único daño extra patrimonial cuya reparación está expresamente prevista en el Código del Trabajo es el derivado de un despido cuya causa no pudo ser probada; sin embargo, tal situación no es óbice para que las demás especies de daño moral laboral –ejemplo: el que podría generarse por el ejercicio abusivo del derecho de dirección por parte del empleador, el moobing, etc.– también sean reconocidos. En efecto, si admitimos la reparación del daño moral en el supuesto de imputación injusta de una causal de despido, y no en otros supuestos generadores de un perjuicio no material de igual o incluso mayor entidad, estaríamos creando una diferenciación no sustentable desde el punto de vista de la razonabilidad, y con ello generando un tratamiento diferenciado inadmisibles en nuestro sistema legal y constitucional. El hecho de que tales daños no sean expresamente forfatos en la norma positiva no impide que sean atendidos y reparados con base en el derecho común, que es fuente del Derecho del Trabajo según expresamente lo dispone el Art. 6 del código de fondo. Mas no por ello se desconocerá la naturaleza laboral del daño, ya que es generado en el marco de un contrato de trabajo y en razón del incumplimiento de obligaciones tanto principales cuanto accesorias del mismo, ello teniendo en cuenta lo expresamente establecido por el Art. 61 del C.T. que reza: “*El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por Ley correspondan a ella*”.

Por su parte, la jurisprudencia ha sostenido que *“...puede afectarse la honra del trabajador cuando se le sanciona disciplinariamente en forma infundada, por ejemplo por falta de honradez, en virtud del poder de mando del empleador”* (76).

En materia de derecho laboral el daño moral se ha de ceñir al sistema de la responsabilidad contractual, y el incumplimiento del empleador en estas cargas y obligaciones accesorias –no causar daños a los bienes jurídicos de su empleado, como la fama, la salud psíquica, la propia imagen personal, etc.– constituye una infracción al contrato de trabajo. Si el empleador pudiera impunemente y amparado en las normas laborales vejar, ultrajar y violentar moralmente al trabajador, y ser irresponsable por ello, se violentaría un principio básico y esencial del derecho del trabajo: el principio protector, como ya se dijera en el párrafo anterior. Ello, por supuesto, sin perjuicio de que se pueda incurrir en responsabilidad extracontractual si el daño moral es ocasionado por un acto extraño al contrato, o luego de su extinción.

Ahora bien, una cosa es el reconocimiento de la existencia de un daño moral laboral y otra es la determinación del fuero competente para su entendimiento y decisión. Sin embargo, sin entrar en ese debate –que excede a este trabajo– nuestros Juzgados y Tribunales Laborales –desde hace tiempo ya– con una, a nuestro criterio, correcta interpreta-

---

(76) Lima, Texeira, en Süßeskind, Arnaldo; Délio, Maranhão; Segadas, Vianna; y Lima, Texeira, *Instituições de Direito do Trabalho*, Vol. 1, Sao Paulo, LTR, 1997, p. 637.

ción del marco legal correspondiente, han declarado su competencia en la materia.

De hecho, existe numerosa jurisprudencia de la primera instancia en lo laboral, que incluso hemos tenido la oportunidad compartir (77). Así como pronunciamientos en Alzada que van en el mismo sentido.

Ya como Miembro del Tribunal de Apelación del Trabajo nos cupo examinar diversos casos, cuya breve referencia puede ser útil aquí: tales como:

1. En este caso, el trabajador alegó daño moral por modificaciones en las condiciones de trabajo; en la citada resolución –entre otros puntos– se argumentó que: *“...En estos autos el demandante alega un daño moral producido por modificación de las condiciones laborales por parte de la empresa demandada”*. De lo expuesto surge que el daño, de existir, claramente se verifica en el marco de la relación laboral que existe entre demandante y demandados. Al tratarse de una cuestión derivada del contrato laboral, la jurisdicción competente

---

(77) S.D. N° 151 de fecha 24 de noviembre de 2008 - *“FRANCISCO ESPÍNOLA CUELLAR C/ SUPERMERCADO YCUA BOLAÑOS SICSA BOTÁNICO, JUAN PIO PAIVA Y MUNICIPALIDAD DE ASUNCIÓN S/ COBRO DE GS. EN CONCEPTO DE SALARIO Y DAÑO MORAL Y MATERIAL”*; S.D. N° 157 de fecha 02 de diciembre de 2008 - *“MARÍA ELVA FLEITAS DUARTE C/ SUPERMERCADO YCUA BOLAÑOS V O JUAN PIO PAIVA ESCOBAR S/ INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO”*, todas el Tercer Turno Laboral.

para entender de ello es la de los juzgados y tribunales del trabajo, no la civil. Efectivamente, de conformidad al Art. 40 del C.O.J., que modifica el Art. 34 del C.T., *“Serán competentes los Juzgados de Primera Instancia en lo laboral para conocer y decidir de: a) las cuestiones de carácter judicial y contencioso que suscite la aplicación del Código del Trabajo o las cláusulas del contrato individual o colectivo de trabajo;...”*. La Laboral constituye una jurisdicción especial, de orden público y que no puede ser prorrogada, a tenor de lo dispuesto en el Art. 27 del Cód. Proc. Lab.: *“La jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada y su competencia es de orden público e improrrogable”*. Por otro lado, debe aclararse que, efectivamente, el Código del Trabajo, salvo una que otra disposición –ejemplo: Art. 82– no se ocupa en reglar el daño moral laboral, más el Art. 6° del mismo cuerpo legal establece que a falta de normas legales o contractuales de trabajo, las cuestiones se resolverán, entre otras fuentes, según los principios del derecho común no contrarios a los del Derecho Laboral... Y, dada la índole de las modificaciones, cambio sustancial en la naturaleza de tareas asignadas y en las condiciones físicas de desempeño, no cabe sino concluir que efectivamente la patronal infringió bienes no patrimoniales del actor, es decir en el espíritu, en los derechos de la personalidad o personalísimos del mismo...” (Acuerdo y Sentencia N° 69 de fecha 31 de julio de 2012 en los autos: *“HUGO E. CORONEL S. C/ EMP. DE SERVICIOS SANITARIOS DEL PARAGUAY S.A. (E.S.S.A.P.) Y/O EMILIANO INSFRÁN S/ REINTEGRO Y OTROS”*).



2. El actor inicia acción invocando el accidente de trabajo que aduce haber sufrido dentro de la firma ADS INDUSTRIAL Y COMERCIAL S.A. en el contexto de un contrato de trabajo, y reclama a su empleadora el resarcimiento de los daños que alega haber sufrido, específicamente pretende el pago de daño emergente, lucro cesante y daño moral. En esta resolución se analiza la procedencia del reclamo del resarcimiento en concepto de daños económicos o patrimoniales y extra económicos o extrapatrimoniales; se efectúa asimismo un análisis de ambos tipos de daños y el marco legal que les rige. El Acuerdo y Sentencia consiguiente, en la parte pertinente, dice: “... Ahora bien, la reparación de los daños patrimoniales derivados de la terminación injustificada del contrato de trabajo están predefinidos y tarifados en la legislación laboral nacional—Código del Trabajo y normas de la seguridad social incorporados al código según Arts. 382 y 383. Y, en cuanto a la reparación de los daños provenientes de un accidente de trabajo, como en el caso de autos, el Art. 49 del Decreto Ley N° 1.860/50 del 1 de diciembre de 1950 que modifica el Decreto Ley N° 18.071/43 de fecha 18 de febrero de 1943, modificado a su vez por la Ley N° 427/73 reza: “...Los empleadores que dieron fiel cumplimiento a los deberes que les impone esta Ley, quedarán libres de cualquier responsabilidad derivada de los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores, sin perjuicio de aplicar el Artículo anterior si hay negligencia o culpa grave del patrón”, en el caso de autos, no se discute que el trabajador fue inscripto en el Instituto de Previsión Social, tampoco se discute que fue asistido por este ente —como legalmente está dispuesto— en las consecuencias físicas que le acarreó el accidente de trabajo.

*Lo que reclama el actor es su tardía inscripción por la empresa empleadora –la que admite en sus agravios la antigüedad alegada por el actor– al ente previsional, lo que trae como consecuencia una pensión jubilatoria por invalidez parcial permanente –dispuesta por Resolución P.I.D.A.J. N° 0108/10 (fs. 200)– inferior a la que le corresponde según su real antigüedad. Y si bien, esta situación también está prevista en la ley pues el Art. 48 modificado por la Ley N° 427/1973 dice: “El Instituto concederá los beneficios que establecen los Arts. 41 y 44, aunque el accidente se deba a negligencia o culpa grave del empleador, en cuyo caso deberá el empleador entregar al Instituto los capitales constitutivos de las pensiones y el valor de los otros beneficios que correspondan otorgar; igual procedimiento se aplicará en los casos de los trabajadores que menciona el Art. 3°, en que los derechos a beneficios virtualmente no existan por no haber cumplido el empleador su obligación de comunicar al Instituto la entrada de sus trabajadores. Si las prestaciones en dinero a que dan derecho los accidentes del trabajo resultaren disminuidas por falta de cumplimiento de las obligaciones patronales, el empleador deberá entregar al Instituto las diferencias de capitales constitutivos de pensiones y del valor de las otras prestaciones en dinero, y el Instituto las otorgará completas...”. Las normas mencionadas son claras, en caso de accidente de trabajo, el Instituto de Previsión Social debe responder –integralmente– ante el trabajador por los daños patrimoniales o económicos derivados del evento (llámense éstos atención médica, subsidios, pensiones, etc.), ello aun cuando el empleador hubiera omitido dar de alta a su trabajador en el sistema previsional o cuando simplemente cumpliera irregularmente sus obligaciones patronales. Sin embargo, cuando el empleador in-*

*cumple su obligación legal o cuando no la cumple en debida y legal forma como acontece en el caso de autos, rompe el equilibrio de distribución de riesgo que la ley prevé, no por la causación del hecho dañoso, sino por la agravación del resultado económico que su cumplimiento irregular-doloso ocasionó al trabajador, por consiguiente debe cargar con las consecuencias económicas del hecho. En esa línea de razonamiento, se puede afirmar que la ruptura del equilibrio de distribución de riesgo por parte del empleador, legitima al trabajador para reclamar directamente a su patrón la reparación de las consecuencias dañosas derivadas del accidente de trabajo. Es decir, en estos casos –falta de alta en la seguridad social o cumplimiento irregular de las obligaciones patronales– el trabajador tiene la facultad de escoger entre recurrir al I.P.S. como la norma transcrita lo prevé, o reclamar directamente a su empleador el resarcimiento correspondiente. De hecho, el Art. 49 citado más arriba dice textualmente que exonera de toda responsabilidad al empleador que diere fiel cumplimiento a la ley, a contrario sensu, no lo hace respecto del incumplidor o del cumplidor irregular. Nótese que la interpretación dada a la norma es la más acorde a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo, pues podría darse el absurdo que ante el accidente de trabajo de un trabajador no inscripto en el I.P.S., la persona a favor de la cual prestare servicios negare la relación laboral, con lo cual, el trabajador debería recurrir previamente ante los estrados de la Justicia para obtener la declaración judicial de la naturaleza laboral de la relación y recién después podría recurrir ante el ente previsional –probablemente dos o tres años después siendo optimista. O incluso, el empleador sin negar la relación laboral con el trabajador accidentado podría desconocer la antigüedad del*

*mismo –que no es el caso de autos– con lo cual el trabajador debería recurrir a los estrados de la Justicia a fin de obtener la declaración judicial de su antigüedad a los efectos de establecer las bases para el cálculo de la pensión por invalidez. Atendiendo a lo expuesto, no estando discutido en el caso de autos la existencia de daños patrimoniales o económicos para el actor como consecuencia de un accidente de trabajo, así como tampoco la antigüedad del mismo ni su inscripción tardía en el sistema de seguridad social por parte de la empresa demandada –irregularidad esta que trajo aparejada para el trabajador la obtención de una pensión por invalidez parcial, inferior a la que le corresponde según su real antigüedad– se concluye que la empleadora debe responder por dicho daño patrimonial –lucro cesante–, por lo que el recurso de apelación en ese sentido deviene improcedente. Ahora bien, habrá de determinarse si el monto fijado por el Juez de grado en dicho concepto se halla ajustado a derecho, para ello debe considerarse el monto que en concepto de pensión por incapacidad parcial permanente le corresponde al trabajador según su antigüedad real al momento del accidente (06 años y 07 meses), salario (mínimo legal) y demás datos que el Instituto de Previsión Social tiene en cuenta para fijarla –porcentaje de pérdida de capacidad de trabajo, que en el caso del actor es del 50% según la resolución individualizada más arriba– debiendo la empresa empleadora abonar al trabajador la diferencia en relación con la pensión que de hecho se le concedió según Resolución P.I.D.A.J. N° 0108/10. A este efecto debe tomarse como referencia el promedio de vida del hombre paraguayo que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es de 73 años. Y, de conformidad con el Art. 61 del Decreto N° 1.860/50 aprobado por la Ley N° 375/56, modificado*

por el Art. 2 de la Ley N° 98/92 teniendo en cuenta los datos señalados más arriba, al actor le corresponde el porcentaje del 39,7 sobre el salario. Y dado que el porcentaje aplicado por la resolución señalada es del 37,5%, resulta que el perjuicio del trabajador en ese concepto es del 2,2%; y teniendo en cuenta el salario base fijado por la resolución P.I.D.A.J. N° 0108/10 de G. 1.205.646, resulta que se privó al trabajador de G. 26.524 por mes. Ahora bien, considerando la expectativa de vida del hombre paraguayo señalada más arriba –73 años– y la edad del actor al momento del accidente –33 años– resulta que la suma señalada, de G. 26.524, debe ser multiplicada por 480 meses, dando como resultado la suma de G. 12.731.520 (GUARANÍES DOCE MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS VEINTE), suma ésta que la que la empresa demandada debe abonar al trabajador en concepto de daño patrimonial o económico derivado del cumplimiento irregular de las normas de seguridad social. Lo señalado es sin perjuicio de las sanciones legales que deberán imponerse al empleador remiso tanto por el Instituto de Previsión Social como por la Autoridad Administrativa del Trabajo dependiente del Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El objetivo del sistema legal es que el Instituto de Previsión Social responda inmediata e integralmente a todas las necesidades –médico/quirúrgicas y pensiones/subsidios– que le sobrevengan al trabajador ante un evento desgraciado como lo es un accidente de trabajo, de ahí la vital importancia del estricto cumplimiento por parte del empleador de las normas sobre la seguridad social, para ello es importante que los empleadores tomen conciencia de su rol social. En el caso específico de autos, no está en discusión el daño sufrido por el trabajador, y, si bien el daño

*moral, como cualquier otro, debe ser probado, en ciertas circunstancias el daño surge patente u ostensible de los sucesos y configura un hecho notorio, que, por ser tal, no necesita ser demostrado, en todos los demás casos la prueba del daño debe ser producida. Si existe daño físico, el dolor subsecuente es evidente y no necesita mayor demostración. En el caso de autos, el trabajador ha sufrido la amputación del pulgar opuesto de la mano derecha; el dedo pulgar no es cualquier dedo pues es el indispensable para cumplir la función de “agarre” o “pinza”. Es decir, contando con el pulgar y con uno solo de cualquiera de los otros dedos opuestos (índice, medio, anular o meñique) el ser humano puede formar la pinza y tomar –agarrar– los objetos; faltando el pulgar y aun teniendo los otros cuatro dedos – como en el caso del trabajador accionante– dicha función de pinza se imposibilita o cuanto menos se vuelve sumamente difícil. En base a las consideraciones expuestas esta Magistratura encuentra prudente modificar el daño moral en cien millones de guaraníes (G. 100.000.000.-). Es preciso dejar en claro que debiendo ser integral la reparación del daño sufrido por el trabajador, al no derivarse el riesgo del perjuicio extra-patrimonial o extraeconómico al sistema de la seguridad social –como sí se hace respecto del daño patrimonial o económico por expresa disposición de la ley– el ente previsional no es el responsable de la indemnidad del daño moral, por lo que es el empleador quien debe responder por el mismo ya que fue generado en el ámbito del contrato de trabajo...”. (Acuerdo y Sentencia N° 19 de fecha 11 de septiembre de 2013 “HUGO ANASTACIO CALONGA C/ FIRMA A.D.S. IND Y COM. S.A. S/ INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO”).*

3. En este caso la demanda por daño moral no prosperó por falta de prueba; la resolución consiguiente, en su parte pertinente dice: *“...En cuanto a los agravios del apelante basados en la admisión por el A-quo de la excepción de falta de acción respecto de las pretensiones de: “daños y perjuicios por enfermedad grave e incurable contraídas por efectos de la actividad en la empresa Tabacalera San Fernando SRL por negligencia de sus responsables” y “lucro cesante por tratamiento y compra de medicamentos controlados”, devienen improcedentes. En efecto, en lo que respecta a los daños extra patrimoniales o extra económicos –daño moral– supuestamente sufridos por la actora, debe señalarse que si bien su parte desplegó una abundante actividad probatoria consistente en informes, confesoria, reconocimiento de firmas, testigos, etc., fue dispersa e imprecisa. Es decir, no acreditó el nexo de causalidad entre el estado de salud de la trabajadora y la labor desempeñada en la empresa, por consiguiente deviene improcedente...”* (Acuerdo y Sentencia 07 de fecha 14 de marzo de 2013 “MARÍA CORAZÓN ORTÍZ ALONSO C/ TABACALERA SAN FERNANDO S.R.L. S/ JUSTIFICACIÓN DE DESPIDO Y OTROS”).
  
4. En este caso la parte actora, al fundamentar el recurso interpuesto, resaltó que, si bien el A-quo hizo lugar a sus pretensiones, le agravian los montos impuestos en concepto de daño moral y *astreintes*, en la resolución recaída en la litis se lee: *“...Ahora bien, en lo que respecta al daño moral reclamado por el actor, debe hacerse notar que si bien se concluyó que la empleadora ejerció abusivamente su derecho a dirigir y administrar la empresa al mo-*

*dificar las condiciones laborales del actor, no es menos cierto que éste, sobre quien pesa la carga de la prueba respecto del daño extra económico, no realizó siquiera una mínima actividad probatoria tendiente a acreditar que tales actos de la patronal hayan sido de índole discriminatoria, mucho menos trató de demostrar la intensidad o magnitud del mismo. Obviamente, el mínimo gesto negativo de una persona hacia otra puede ocasionar una congoja en el espíritu de ésta –inclusive un mismo acto puede generar consecuencias negativas de magnitudes diversas en uno u otro individuo dependiendo de las circunstancias particulares de cada uno– pero ello no implica que cualquier acto de desvalor genera un derecho de indemnidad, más aún cuando el cumplimiento del contrato –como en el caso laboral– significa una mayor exposición a situaciones vulnerables por el relacionamiento directo y constante de las partes. Mas el daño moral laboral resarcible, según los parámetros del derecho común, requiere de una acción u omisión ilícita adicional no contemplada en los beneficios tarifados. En el caso de autos, no está en discusión el perjuicio que se le ocasionó al trabajador al alterarle sus condiciones laborales, mas, al disponer su reintegro al puesto de trabajo que anteriormente desempeñaba y el pago de los beneficios laborales pertinentes, el daño está integralmente reparado. Por lo tanto, el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada respecto del daño moral, debe prosperar. Puestas así la cosas, habiéndose concluido que el daño moral resarcible según los parámetros del derecho común no quedó configurado en autos, el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en cuanto al monto del mismo, deviene improcedente...”. (Acuerdo y Sentencia N° 37 de fecha 26 de marzo de 2013, “PEDRO ESPÍNOLA C/ EMPRESA SOL S.R.L. DE*



*TRANSPORTE Y TURISMO S/ REINTEGRO AL TRABAJO Y COBRO DE GUARANÍES EN DIVERSOS CONCEPTOS”).*

### **Bibliografía**

Barrera Nicholson, Antonio, La indemnización tarifada y el principio de reparación integral, D.T. T° 1980.

Brebbia, Roberto H., El daño moral, Ed. Bibliografía Argentina, Bs. As., 1950.

Bustamante Alsina, Teoría General de la responsabilidad civil, 4° edic., Abeledo Perrot, Bs. As., 1983.

Cruz, Manuel, Los filósofos y la responsabilidad moral en la “La responsabilidad en el derecho”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000.

De la Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1993.

Fañjul, Aurelio J., El daño moral en el contrato de trabajo, D.T. T° 1981.

Frescura y Candia, Luis P., Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Heliasta S.R.L., Bs.As., Argentina, 1975.

Gherzi, Carlos Alberto, Teoría General de la Reparación de Daños, Astrea, Bs. As., 1997.

Krostochin, Instituciones del Derecho del Trabajo, Bs. As., 1947.

Lima, Texeira, en Süssekind, Arnaldo; Délio, Maranhão; Segadas, Vianna; y Lima, Texeira, Instituições de Direito do Trabalho, Vol. 1, Sao Paulo, LTR, 1997.

Mangarelli, Cristina, Daño moral en el derecho laboral, Acali Editorial, 1984.

Mosset Iturraspe, Jorge, Estudios sobre responsabilidad por Daños, Rubinzal y Culzoni S.C.C., Santa Fe, Argentina, 1980.

Parrellada, Carlos Alberto, El tratamiento de los daños en el proyecto de unificación de las obligaciones civiles y comerciale, La Ley, 1987.

Trigo Represas, Félix A. y López Mesa, Marcelo J., Tratado de Responsabilidad Civil, La Ley, Buenos Aires, 2004.

Velly, Michel, En torno al contrato, la propiedad y la obligación, Pequeña Biblioteca de Filosofía del Derecho, Gheresi Editor, Bs. As., 1980.

Verdier, Jean-Maurice, Droit du travail, Dalloz, 1990.



# MOBBING. LA RESPUESTA JURÍDICA EN EL PARAGUAY

MIRYAN JOSEFINA PEÑA CANDIA

## Una aproximación al tema.

El mobbing es uno de los mayores problemas actuales en el ámbito del trabajo que consiste en el hostigamiento que sufre el/la trabajador/a durante la prestación de sus servicios. Es conocido también como acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral, bossing, otros.

El mobbing tiene efectos tan nocivos en las relaciones laborales que no solo dañan la salud de los/as trabajadores/as, sino también penetran en la propia organización, la economía y la sociedad.

*“El mobbing es una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para aquel que lo sufre, hasta que es demasiado tarde. El maltrato psicológico, pues de eso se trata, es una tortura lenta y silenciosa pero inexorable. Ataca en lo más profundo de la persona, y poco a poco va destruyéndola emocional y psicológica-*

mente, hasta terminar, en algunos casos, con su desaparición física" (78).

El mobbing, aunque parezca un fantasma –por su falta de visibilidad–, es una realidad. El acoso psicológico y sus consecuencias fatales no son una fantasía, no son un invento. De existir existen.

Así lo revelan los siguientes datos, que aunque se refieran a la realidad europea sirven de datos referenciales (79).

En el mes de junio de 2001, una encuesta (Violencia en el entorno laboral) elaborada en España por la Universidad de Alcalá de Henares, bajo la dirección del Prof. Iñaki Piñuel, reflejó que alrededor del 11,44% de los trabajadores españoles (aproximadamente 1.670.000 personas) se consideraba víctima de acoso laboral.

En setiembre de 2002, el diario español El País publicó un artículo con referencia al estudio realizado en España por el CSI-CSIF, que indicaba que el 15% de las bajas laborales, encubren situaciones de acoso en el trabajo, afectando a más de 2.000.000 de personas.

Estudios realizados en Suecia estiman que entre un 10 y un 15 % de suicidios tienen causa directa en este tipo de acoso (Revista de la OIT, N° 26, setiembre/octubre de 1998), lo que motivó a Heinz Leymann a decir que *"el acoso laboral*

---

(78) Abajo Olivares, F. J., *"Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral"*.

(79) Abajo Olivares, F. J., *op. cit.*, p. 12.

*se convierte en el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal”.*

Las noticias sobre el mobbing son cada día más alarmantes. En julio de 2012, el diario local La Nación publicó un suelto sobre el caso “France Telecom”, empresa imputada por la justicia francesa en la causa que investiga los suicidios que se produjeron en la plantilla de esa compañía entre 2008 y 2009, habiendo abarcado la pesquisa unos 35 casos de suicidios. Los informes remitidos al juez por los inspectores médicos dan fe de la denuncia de los sindicatos del personal de la empresa por acoso laboral y de que la misma tramó un sistema encaminado a reducir “por todos los medios, miles de empleos”.

Estas cifras, más que elocuentes, dan la razón a quienes definen el mobbing como “La nueva plaga laboral del Siglo XXI.

Este fenómeno conocido como mobbing no es nuevo, siempre estuvo latente, hasta que emergió en la década de los 80, como consecuencia de la profundización del estudio del comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, Dicho estudio se inició en el campo de la Psicología y, por sus repercusiones, actualmente se posiciona cada día con más fuerza, en el ámbito del Derecho.

Sin embargo, son pocos aún los países que cuentan con una legislación específica sobre el tema y nuestro país no escapa a esta situación. Es más, en nuestro caso, además de faltar una legislación específica sobre el mobbing, la juris-

prudencia es bastante exigua, con decir que hasta el momento solo existe una sentencia dictada en un caso paradigmático de mobbing (S. N° 105/2007, Tribunal Laboral 2ª S. Capital). Realmente son muy pocos, apenas esporádicos, los planteamientos de litis con implicancia de mobbing, lo cual no significa que el problema no exista en nuestro país, ya que está demostrada su existencia a nivel internacional.

La falta de denuncia y de demandas de mobbing, podría deberse al desconocimiento sobre el tema por parte de los trabajadores, abogados y aun de los empleadores, lo que impide visibilizar el problema. De ahí la importancia de su difusión a los efectos de la concienciación sobre la existencia de este fenómeno tan pernicioso.

La ausencia de una legislación específica de regulación del mobbing en el Paraguay no es óbice para que los jueces sancionen y establezcan reparaciones recurriendo a las normas protectorias del trabajador –existentes en el marco jurídico de nuestro país– que están consagradas en la Constitución Nacional, en el Código Laboral, en las Leyes específicas del trabajo y en los documentos internacionales sobre DDHH.

En el marco de toda esta motivante situación se ha elaborado este trabajo que consiste en un compendio de conocimientos básicos relacionados con el mobbing (extraídos de la abundante literatura internacional sobre el tema), realizado en el afán de ofrecer la información pertinente para quien por alguna circunstancia –de trabajo, estudio, profesión, cargo– necesita estar enterado/a de la existencia de este problema que permea las relaciones en el ámbito del trabajo,

conocer sus particularidades y así poder identificarlas para actuar en consecuencia.

Se espera que sea útil para quienes lo lean, ya que es ese el propósito para el cual fue estructurado.

### **Mobbing: Concepto y definiciones.**

¿Qué se entiende por mobbing? Para dar respuesta, y entender mejor el significado de mobbing es necesario comenzar por la definición dada en el campo de la Etología – ciencia que estudia el comportamiento animal– por el etólogo alemán Konrad Lorenz (Premio Nobel de Medicina en 1973 por la contribución de sus estudios sobre la conducta animal a la Medicina Psicosomática y a la Psiquiatría), quien en sus estudios sobre la agresividad intraespecie, realizados en la década de los 60, encuentra sorprendentes similitudes entre el comportamiento de las ratas y los babuinos respecto del comportamiento humano. No pocos consideran como la definición de mobbing la realizada por Konrad Lorenz: *“Mobbing es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte”*. Sin embargo, el mismo que le atribuyó esa definición, José Luis González de Rivera en su artículo “El síndrome de acoso institucional” (año 2000) y más tarde en su libro “El maltrato psicológico” (año 2002) llega a la conclusión de que no existía la referida cita. No obstante, este autor propone en memoria de Konrad Lorenz, la siguiente definición etológica: *“Mobbing es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra*

*un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo” (80).*

A partir de la década de los 80 los conocimientos del campo de la etología se trasladan al estudio del comportamiento humano en las organizaciones. El psicólogo alemán Heinz Leymann, profesor de la Universidad de Estocolmo, considerado como el experto internacional más reconocido en el campo del Mobbing Laboral, fue el primero en profundizar en el comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales y fue quien aplicó por primera vez el término mobbing, derivado del verbo inglés “to mob” –que significa acosar, hostigar, atacar, agredir, maltratar–, en el campo de la psicología laboral, en ocasión del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo realizado en Hamburgo en el año 1990.

**En expresiones de Heinz Leymann** *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración*

---

(80) González de Rivera, José L., *“El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso”*, p. 84.



*de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social” (81).*

Leymann puntualiza que “el mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”. Resalta asimismo, la idea del mobbing como un “proceso”. Un proceso de destrucción, sistemático y continuado.

**Marie-France Irigoyen**, otra destacada especialista en el tema, considera que el acoso moral consiste en “*cualquier manifestación de conducta abusiva y, especialmente, comportamientos, palabras y actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, con el fin de poner en peligro su empleo o de degradar el clima de trabajo*”. Entiende el “*acoso moral como un proceso, en sí mismo, de desmoralización deliberado y continuado*”. Es decir, se busca un efecto de soledad, incomprensión y desesperanza. Marie-France vincula el fenómeno del acoso moral a la perversidad humana al afirmar que “*mediante un proceso de acoso moral, o de maltrato psicológico, un individuo puede hacer pedazos a otro*”, añadiendo “*el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero asesinato psicológico*” (82).

---

(81) Leymann, Heinz, “*Mobbing. La persecución en el trabajo*”, p. 26.

(82) Irigoyen, Marie-France, “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*”, Paidós, Barcelona, 1999.

**Para Iñaki Piñuel y Zabala**, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, *“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”* (83).

**La Carta Social Europea del 3 de mayo de 1996**, al referirse al acoso moral, habla de *“actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo...”*.

**La Comisión Europea**, el 14 de mayo de 2001 definió el mobbing como: *“un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”*.

### **Concepto Jurídico de Mobbing.**

**En la Sentencia 291/2002**, dictada en los autos: **374/2002 por el Juzgado de lo Social N° 2 Girona – España**, se reconocen los esfuerzos realizados desde un prisma sociológico, pero a la vez se reconoce la insuficiencia de los mis-

---

(83) Piñuel y Zabala, Iñaki. *“Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”*, p. 55.

mos desde una óptica jurídica, razón por la cual hace una traducción jurídica del mobbing como “*presión laboral tendenciosa*”, al definirse como aquella presión tendiente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral, y explica cada elemento de la definición acotada por ella, con conceptualizaciones claras y precisas, cuyos conocimientos podrán acercar con más tino al planteamiento y solución de un caso dado en que se encuentre implicado el problema de mobbing, razón por la cual paso a transcribir prácticamente in extenso la referida explicación conceptual.

**Presión.** Para que podamos hablar de *mobbing* es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo **puede ser percibida como un ataque**. Es irrelevante a efectos de afirmar la presencia de presión que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima, u otros estigmas. Si ha existido dicho ataque sobre la víctima –y se reúnen el resto de los requisitos que se analizan a continuación–, se habrá producido una presión laboral tendenciosa. La presión puede ser explícita o implícita. Tanto si ésta se produce mediante malas palabras, como si se produce mediante miradas, risas, o “dándose la vuelta”, estamos ante una presión, y en este sentido no se debe olvidar que una de las formas más efectivas del *mobbing* es **hacer el vacío a la víctima**.

**Laboral.** La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y **en el lugar de trabajo**. Que sea consecuencia de la actividad laboral implica que sea cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en sentido amplio, es decir, por personas que dependan fun-

cionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad. Que la presión se realice en el lugar de trabajo supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica en que fuera de la empresa, la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para su elusión; pero también en que fuera del lugar de trabajo, fuera del ámbito de organización y dirección, la capacidad de supervisión empresa y reacción, disminuye drásticamente.

**Tendenciosa.** Es sin duda el requisito más importante, es el requisito que adjetiva toda la expresión, y es el requisito que conceptúa más nítidamente cuál es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral. La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del *mobbing*. La tendenciosidad, en su acepción finalista significa que la presión laboral “tiende a” o, dicho de otra forma, que **responde a un plan (...)** la existencia de un plan o, en otras palabras, la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento será una cuestión de prueba y, como tal, el juez apreciará **ponderando la totalidad de los indicios probatorios** que se le presenten, con lo que la existencia del mismo es una conclusión y no una premisa. Dicho plan requiere de una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de *mobbing*. Dicho plan precisa de una **reiteración de comportamientos**; ya se ha expresado que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el *mobbing* es que el primero es puntual y el

segundo reiterado. La reiteración de comportamientos no es más que la consecuencia lógica de un plan, de una actitud tendente a un resultado, pero será en el caso concreto, y sólo en él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadores de dicho fin (...). Desbrizar los supuestos en los que concurre tal comportamiento tendencioso, de aquellos otros en los que no concurre, obliga a profundizar en el objeto final del *mobbing*. Para muchos autores lo que se pretende con el *mobbing* es **provocar el vacío al trabajador**, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa (...). Para otros autores lo tendencioso del *mobbing* es que **busca dañar la salud psicológica** del trabajador; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero en puridad el *mobbing* no busca el daño por el daño, **busca que ese daño genere un resultado**. La esencia del *mobbing*, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto, es la **denigración laboral** que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o, en su defecto, la baja médica). Este elemento teleológico me parece fundamental tenerlo siempre presente en toda definición de *mobbing*, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: **que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico**. De aquí se extrae que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación. La denigración laboral es algo que está prohibido por el ordenamiento jurídico y es conocido. Tal concepto es más amplio que la referencia antedicha del vacío laboral, pero entiendo que comprende mejor todos los supuestos posibles de tendenciosidad, los cuales no siempre pasan por esta arma del vacío laboral (...). La búsqueda de la autoeliminación es su aspecto esencial, y es especialmente

repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima, como por su cobardía. En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (indemnización por despido improcedente, acuerdo pactado para la extinción de la relación laboral, etc.), se busca alcanzar un acto unilateral del adversario, con la obvia pretensión de sortear su amparo legal. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión quien solicita el abandono del puesto de trabajo –definitivo o médico–, el objeto del *mobbing* se ha cumplido, y el fraude a la ley se ha consumado. Resumiendo todo lo anterior en una sola frase (...), ésta sería: ***mobbing* es la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral.**

### **Caracteres Configurativos de Mobbing.**

La debida identificación de una situación de mobbing constituye el paso previo y obligatorio a los efectos de su prevención, su regulación y su sanción así como la imposición de las medidas resarcitorias en las instancias jurisdiccionales. De ahí la importancia de distinguir los caracteres configurativos del mobbing.

Al respecto, estimo apropiado apuntar in extenso las consideraciones expuestas por Juan Mejica, enriquecidas con interesantes citas doctrinales y jurisprudenciales (84).

---

(84) Méjica, Juan. “*Mobbing: Trato indigno y legislación laboral*”, publicado en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales,

Constituyen elementos fundamentales del concepto de mobbing los indicados a continuación:

– **Las conductas o comportamientos humillantes o vejatorios.** Y es tal el cúmulo de actuaciones que comportan una humillación o vejación, que resulta muy difícil precisar o concretar cuáles son aquéllos, ya que pueden consistir tanto en maltratos verbales, como en actuaciones dirigidas a desacreditar al trabajador, con la difusión de críticas en público o rumores sobre su persona, así como una continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la empresa. La consecuencia de este polimorfismo es la necesidad de tener que analizar cada caso concreto, cada situación, de manera pormenorizada e individualizada, para poder calificar una conducta como constitutiva de acoso en el trabajo.

– **La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios.** Pues tiene que haber una continuidad en el comportamiento del acosador, sin necesidad de que éstos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado, para que efectivamente produzca una perturbación anímica en quien los sufre.

Así, normalmente no bastará un solo acto o actuación para que estemos en presencia del acoso moral. Se precisará una serie de actos u omisiones que atenten contra la integri-

---

Nº 11, Sección Artículos, 01 de diciembre de 2004. Disponible en el sitio web: <http://pdfs.wke.es/8/2/9/1/pd0000018291.pdf>.

dad moral y psíquica del trabajador con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo, y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. En este sentido se manifiestan Escudero Moratalla y Poyatos Matas cuando afirman que: *“Los actos constitutivos de la práctica de violencia psicológica deben ser actuaciones tajantes y con claro propósito de dañar y herir el equilibrio emocional de la víctima. Dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas y concatenadas por un propósito conductor: aislar a la víctima, destruir su reputación, desmembrar sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, y atentar contra su personalidad y dignidad degradándola hasta el extremo de conseguir que sea la propia víctima la que abandone su puesto de trabajo voluntariamente y con coste cero para la empresa”*.

De igual modo se han pronunciado distintas Salas de lo Social, al señalar que *“una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como “mobbing”, que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendientes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima”*.



Y se insiste en esta exigencia por la Sala de lo Social de Galicia, al precisar que, ocultando el acoso moral una intención de dañar y siendo una conducta compleja, continuada, predeterminada y sistemática, su existencia no depende de la concurrencia de un solo acto aislado, sino de la concurrencia de varios actos de hostigamiento, algunos de apariencia lícita, otros claramente ilícitos, y de esa concurrencia conjunta, se deduce indicio de acoso moral no existiendo en lógica consecuencia, una vulneración, por una valoración arbitraria de los elementos fácticos del debate litigioso, del Art. 24 de la Constitución.

– **La intencionalidad de la conducta vejatoria.** De indudable trascendencia para la calificación de una conducta de acoso moral es la intencionalidad, voluntariedad o finalidad perseguida, que no es otra cosa que la de “victimización”, de causar un mal o daño al trabajador acosado.

Como precisa la STSJ de Galicia de 8 de abril de 2003, ya citada, la intención de dañar, característica del acoso moral, se concreta en actos ilícitos socialmente aceptados – justamente, la intención de dañar los hace ilícitos, aunque dicha intención no suele aparecer externamente, ocultándose en una apariencia de normalidad– como, sin ir más lejos, la interposición de denuncias ante organismos públicos o el ejercicio de las facultades empresariales de control del trabajador. Si el acoso moral se limitase a estas actuaciones su demostración sería harto dificultosa, pero estas actuaciones pueden no operar, en sí mismas, como determinantes, sino como indicios a valorar.

– **Por último**, será igualmente necesario para que una determinada conducta merezca el calificativo de constitutiva de “*mobbing*” que entre el daño psicológico producido –se haya conseguido o no la finalidad perseguida– y la actuación activa o pasiva del sujeto activo de la actuación exista una clara y patente relación de causalidad que habrá de ser, en todo caso, objeto de prueba por quien alegue el acoso.

En fin, un acabado ejemplo de caracterización del *mobbing* puede verse en la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 6 de Granada, de 7 de octubre de 2002, cuando refiere que “*la valoración de la conducta de acoso se ha de hacer en su conjunto, ya que, aisladamente, los actos pueden carecer de significación suficiente y ser de expresa dificultad de valorar la existencia del mismo en el ámbito empresarial y de persona hostil al acosado, que niega la existencia de mobbing por sistema*”. Con esta interpretación se dejan claros dos aspectos fundamentales: por un lado, la necesaria existencia de un comportamiento global del acoso, repetido, sistemático, destructivo; y de otro, la negativa sistemática, también del acosador, que nunca reconocerá su comportamiento, incluso en muchos casos creyendo que esa es la forma correcta de gestionar a los trabajadores acosados.

### **Motivación del Mobbing.**

En general, se considera entre las motivaciones del *mobbing*, las siguientes:

*“Justificar un despido para el que no hay argumentos sólidos”.*

*“Desplazar a la víctima para poner en su lugar a otro trabajador que la sustituirá”.*

*“Forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo”.*

*“Obligarla mediante todo un asedio a solicitar el traslado o a aceptar una jubilación anticipada”.*

*“Ahorrarse el coste de la indemnización de un despido impropcedente que no se puede o quiere desembolsar”.*

*“Aislar a una persona que puede hacer sombra al acosador”.*

*“Aislar a una persona que técnica u organizativamente puede “desmontar el chiringuito” del acosador”.*

*“Aislar a una persona a la cual se considera contraria a la cultura que el acosador impone en el Departamento” (85).*

### **Distintos tipos de Mobbing.**

La literatura especializada registra los siguientes tipos de Mobbing, respecto de cuyos comentarios sigo en su mayor parte la exposición de Abajo Olivares (86).

---

(85) María Del Carmen Vidal Caceros, *“El Mobbing en el trabajo: Su problemática”*, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>.

(86) Abajo Olivares, F. J., *“Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral”*, pp. 32/37.

– **Mobbing “horizontal”**: Es lo que se conoce como acoso realizado “entre pares” entre “iguales”; que es aquel en el que uno o varios trabajadores son acosados por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización. Abajo Olivares señala alguna de las posibles detonantes o causas de esta clase de mobbig: lo que se llama “*el síndrome del cuerpo extraño*”, que se produce cuando en una organización, con pautas de conducta, costumbres y hábitos determinados, así como de comunicación y de comportamiento, se introduce un elemento nuevo, “extraño”, que no se acomoda al statu quo preexistente. El organismo reacciona eliminando el cuerpo extraño del resto, como una especie de barrera protectora, para posteriormente conseguir su destrucción y eliminación total, a nivel social –y laboral– se busca aislar al elemento “extraño”, diferente, buscando su posterior eliminación física, ya sea de la organización misma, o del área de trabajo, mediante traslado a otros sectores. La *existencia de problemas o conflictos personales no resueltos* es otro de los posibles detonantes del mobbing, que pueden estar generados en el ámbito estrictamente laboral o fuera de él. Ante la imposibilidad de resolver de manera adecuada y satisfactoria ese conflicto, éste irá incrementándose y puede encontrar en el mobbing una aparente “salida” o válvula de escape. Se indica como otra de las causas “*las competencias internas dentro de la organización*”, que se presentan ante un mercado laboral con escasas posibilidades y en organizaciones con esquemas cerrados, situaciones en las que cualquier compañero de trabajo es un competidor por el ascenso dentro de la pirámide jerárquica. Otro de los posibles detonantes del mobbing horizontal: “*el sentimiento de envidia*”; y también la “*personalidad psicopática*” ante la existencia de individuos que necesitan hacer daño a otros para sentirse ellos

mismos mejor. Y no falta el que acosa para “mitigar el aburrimiento o pasar el rato”, que encuentra en “esa diversión” una salida a sus frustraciones.

– **Mobbing “vertical descendente” o “bossing”**: Es el acoso que ejecuta el jefe o superior jerárquico sobre uno o más subordinados. Marie France Irigoyen acota que esta clase de mobbing es la más frecuente en el contexto actual, que da a entender a los trabajadores asalariados que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo. La empresa permite que un individuo dirija a sus subordinados de un modo tiránico o perverso, ya sea porque le conviene, o porque no le parece importante. Pero las consecuencias para el subordinado son muy graves. Se puede tratar simplemente de un abuso de poder: un superior hace uso desmesurado de su posición jerárquica y acosa a sus subordinados por miedo a perder el control. Suele suceder con los directivos intermedios. Se puede tratar también de una maniobra perversa de un individuo que necesita aplastar a los demás para destacar, o que simplemente para existir necesita destrozarse a un individuo al que elige como chivo expiatorio (87).

– **Mobbing “vertical ascendente”**: Si bien es el más raro, no por eso es menos grave. Se da cuando una determinada persona que ocupa un cierto grado de jerarquía superior en la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados. Existen varios supuestos en los que se produce esta variante del mobbing, por ejemplo, cuando se incor-

---

(87) Irigoyen, Marie France, *op. cit.*, p. 55.

pora en la organización alguien que viene del “*exterior*” a ocupar un puesto jerárquico y que trae su propio contingente de ideas, métodos o estilos que no coinciden con los que hasta ese momento imperaban en la organización o en el grupo de trabajo y que, obviamente, son rechazados por sus subordinados. Otro supuesto que puede causar situaciones similares puede darse en aquellos casos en los que el recién llegado ocupa la posición jerárquica de “privilegio” no con base a capacidades personales o profesionales, sino sencillamente en la “*portación de apellido*”. Otro supuesto frecuente en el que se generan episodios de mobbing ascendente – *Primus inter pares*– tiene lugar cuando se asciende a alguien del grupo de iguales, convirtiéndolo en su superior jerárquico, con poder sobre los que hasta el día anterior fueron sus compañeros. En otros casos se premia al “*infiltrado*”, es decir, aquel que durante un tiempo se convirtió en confidente de la cúpula jerárquica. También está el caso de la “*serruchada de piso*”, cuando alguien del grupo, con suficiente capacidad para influir sobre el resto (sin que éstos se den cuenta de la manipulación de que son objeto), ansía el puesto del superior jerárquico, o pensaba que era el “*candidato natural*” para ocupar ese cargo de responsabilidad y poder... hasta que llegó “*el nuevo*”. Sus esfuerzos se centrarán en hacer caer de su posición al nuevo jefe.

– **Mobbing estratégico o institucional.** Responde a una estrategia de la propia empresa, o sea, de desarrollo de acciones o conductas de acoso sistemático instados, coordinados o facilitados por el entorno organizacional, con fines específicos y bien determinados. Frecuentemente las empresas y organizaciones buscan desprenderse de aquellos individuos molestos, incómodos, o a quienes consideran inser-

vibles ya a sus fines. A menudo también pretenden conseguirlo haciendo caso omiso de las leyes y elementos protectores que el trabajador tiene a su favor. La empresa prepara el escenario para que un despido absolutamente injustificado se convierta en el resultado de una supuesta medida disciplinaria necesaria y comprensible. Estas realidades justifican lo que se ha dado en decir del mobbing, que es una “*lenta y silenciosa alternativa al despido*”.

– **Mobbing maternal.** Se denomina “*mobbing maternal*” al **acoso sistemático contra las mujeres embarazadas**. En este tipo de acoso, el objetivo principal no es la eliminación ni la destrucción de la víctima, que hasta el momento de quedarse embarazada podía ser una trabajadora bien integrada en el grupo y no considerada amenazante por el acosador. El objetivo que el acosador (normalmente el dueño o jefe de la empresa) busca con el mobbing maternal es ejemplarizante. Es decir, con el acoso a esa mujer embarazada quiere que todas las demás mujeres de la empresa sepan lo que pueden esperar si cometen el “*error*” de quedarse embarazadas y no se atreven a hacerlo. A pesar de que no se busca la eliminación o destrucción de la víctima, por desgracia, las consecuencias físicas y psicológicas aparecen igualmente.

Los datos sobre mobbing maternal son alarmantes. En España, la **fundación Madrina**, que es una asociación de ayuda a las jóvenes embarazadas en riesgo de exclusión social, afirma que la mitad de las mujeres que atienden han sufrido acoso laboral en el momento de quedarse embarazadas. Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, uno de los mayores expertos en mobbing, recoge en sus estudios que un 18% de las trabajadoras han denun-

ciado que en su empresa se producen presiones contra las mujeres por causa de su maternidad. Teniendo en cuenta que muchos de estos casos no se denuncian, la cifra real de casos podría incrementarse hasta números muy superiores.

Este tipo de acoso atenta directamente contra la libertad de elección de muchas mujeres, que no pueden elegir quedarse embarazadas sin ver peligrar su puesto de trabajo o sin ser sometidas a humillaciones y malos tratos. Además, pone en peligro su equilibrio físico y psicológico en una etapa muy delicada, pudiendo tener graves consecuencias para la salud de la mujer y de su futuro hijo (88).

**– Mobbing según sus efectos.**

Se suele distinguir la gravedad del “*mobbing*” en función de sus efectos y se considera: a) *mobbing* de primer grado, cuando el individuo logra resistir, escapar, o consigue reincorporarse al mismo o similar puesto de trabajo; b) *mobbing* de segundo grado, si no puede resistir ni escapar inmediatamente, sufre incapacidad mental o física, temporal o prolongada, y tiene dificultades para reincorporarse al trabajo; c) *mobbing* de tercer grado, cuando la persona afectada es incapaz de reincorporarse al trabajo y sus efectos hacen improbable la rehabilitación, a menos que sea sometido a tratamiento especializado. La mayoría de las veces la persona acosada se encuentra afectada ya de trastornos psicológicos e incluso físicos, ya que al bajar las defensas aparecen

---

(88) Al respecto, puede consultarse el siguiente sitio web: <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>.



males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos” (89).

### **Otros trastornos laborales que NO son Mobbing.**

No debe confundirse el mobbing con otros trastornos laborales similares como: el estrés laboral; el síndrome de burn-out; el acoso sexual en el lugar de trabajo; los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo; violencia de género; discriminación. Estos comportamientos no constituyen mobbing, aunque algunas veces sean su punto de partida o su consecuencia.

**El estrés laboral.** Podríamos definir el estrés laboral como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. La actual organización empresarial en el marco de un mundo globalizado y tecnificado es una verdadera incubadora del estrés profesional. La inevitable lucha profesional que impone el mundo del trabajo de nuestros días, en el que la competitividad, los horarios agotantes y la dureza de las nuevas tecnologías no permiten el desarrollo de una vida profesional que compagine adecuadamente con la vida familiar y social, en modo alguno puede asimilarse al hostiga-

---

(89) María Del Carmen Vidal Caceros, *“El Mobbing en el trabajo: Su problemática”*, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>.

miento psicológico intencionado, reiterado y sinuoso que caracteriza al acoso moral. El estrés laboral puede ser destructivo si se sobrepasan unos determinados límites, pero el acoso moral destruye por su propia naturaleza. El primero se puede curar con el descanso, pero el segundo, difícilmente se supera en el marco de la misma organización empresarial. En el mobbing podemos señalar un “culpable” externo que es el que ejerce conscientemente una presión psicológica mientras que en el estrés no suele haberlo (90).

**El síndrome de burn-out.** Este fenómeno, llamado también síndrome de “*estar quemado*”, de “*desgaste profesional*”, “*quemazón profesional*”, es definido como “*un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas*”. Otra definición: “*Es el estado de agotamiento mental, físico o emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*”. Se caracteriza fundamentalmente por el agotamiento emocional (fatiga, disminución o pérdida de energía, disminución de los recursos emocionales), la despersonalización o deshumanización (insensibilidad, pérdida de empatía, actitudes negativas, incluso a veces hostiles, cinismo, etc. hacia los receptores del servicio) y baja realización personal (tendencia a va-

---

(90) Varela Aufrán, Benigno. “*El acoso moral o mobbing en el trabajo*”, en Cuadernos de Derecho Judicial –Constitución y Justicia social– Consejo General del Poder Judicial. España, 2003.

lorar negativamente el propio trabajo, aptitudes o capacidades, baja autoestima) (91).

**El acoso sexual en el lugar de trabajo.** Las causas que pueden motivarlo y el objetivo u objetivos finales son diferentes a los que se presentan en el mobbing. No obstante, con relativa frecuencia incidentes de acoso sexual se transforman con posterioridad en supuestos de mobbing. Así, es bastante probable que un episodio de acoso sexual en el que el acosador ha visto frustrado su objetivo se transforme en un proceso posterior de hostigamiento y acoso laboral con todas las características del mobbing, de tal manera que el episodio de acoso sexual se convierte en el conflicto o disparador del ataque. También puede utilizarse como “herramienta” de mobbing. José Luis González de Rivera lo define así: “El acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada” (92). La especificidad del acoso sexual deriva del hecho de que la presión psicológica, propia de todo acoso, tiene en el mismo una singular intencionalidad libidinosa. En el mobbing el acoso sexual puede usarse como instrumento para humillar y denigrar a la víctima en una faceta tan personal, sin que el acosador tenga realmente ningún interés sexual en ella.

---

(91) Abajo Olivares, *op. cit.*, pp. 65/66.

(92) Citado por Abajo Olivares, *op. cit.*, p. 69.

**Los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo.** No debemos tampoco confundir el fenómeno del mobbing con la mera torpeza organizacional o de dirección o liderazgo. Frecuentemente, errores o deficiencias de tipo estructural, una defectuosa organización del trabajo, inadecuadas condiciones laborales, un liderazgo tiránico o una dirección agresiva, pueden resultar igualmente repudiables y atentatorias contra los derechos básicos de los trabajadores, pero, sin embargo, no constituir técnicamente situaciones de mobbing, aunque la línea divisoria no siempre es lo suficientemente clara. Marie F. Irigoyen dice *“Lo que doy en llamar maltrato de dirección es la conducta tiránica de ciertos dirigentes caracteriales que someten a sus asalariados a una presión terrible o les tratan con violencia, lanzándoles inyectivas e insultándoles, negándoles todo trato de respeto (...) Mientras que los procedimientos de acoso moral son ocultos, la violencia de estos tiranos caracteriales está a la vista de todos, incluidos los delegados sindicales, si es que los hay. Efectivamente, pese a que algunos, más hábiles o más manipuladores, consiguen escapar de ello, todos los asalariados reciben el mismo maltrato”*. Una vez más, la línea que separa estos supuestos de los casos de mobbing puede resultar excesivamente delgada. Debemos estar pendientes a la intencionalidad y a los objetivos que se persiguen con las medidas organizacionales (93).

---

(93) Abajo Olivares, *op. cit.*, pp. 74/75.

### Legislación del Mobbing (94).

Con relación a la legislación del *mobbing* en el trabajo, en forma específica, ya existe en algunos países de la Unión Europea como Francia, Suiza, Bélgica, Noruega, Finlandia, Italia y Polonia. Por su parte, Noruega, Francia y España, han tipificado como delito al *mobbing*.

En cuanto al aspecto legislativo del *mobbing* en la región latinoamericana, hay que destacar que sólo existe legislación específica sobre el mismo en Colombia y en Brasil, pero en algunos países se han creado ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, como es el caso de Argentina y Venezuela.

México, por su parte, publicó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en la que incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.

El reconocimiento del *mobbing* en la Unión Europea como un problema que afecta la seguridad y salud de los trabajadores y la importancia de regularlo en la norma laboral y penal no ha trascendido en Latinoamérica.

---

(94) Ocegüera Avalos, Angélica y otros. “Estudio comparado de la legislación del *mobbing* en Latinoamérica”, en Revista Acta republicana Política y Sociedad, N° 8, año 2009.

## El Enfoque Jurídico en el Paraguay.

No existe en el ordenamiento jurídico del Paraguay – igual que en muchos países– una específica regulación que singularmente contemple la figura del mobbing dentro de la regulación de la relación de trabajo, pero ello no puede constituir una razón que impida su persecución y castigo. Existen en la vigente legislación diferentes atajos y alternativas jurídicas a los que se puede recurrir para la protección de los derechos de los trabajadores afectados considerando, sobre todo, que el mobbing o acoso laboral supone una serie de comportamientos hostiles que implican atentado a los derechos fundamentales, como la dignidad de las personas, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores legalmente protegidos, como son la salud laboral y el de la higiene y seguridad en el trabajo. A continuación se abordan algunas de esas alternativas jurídicas.

### Constitución Nacional.

En la Constitución Nacional/1992 se encuentran abroquelados los derechos básicos esenciales e inalienables para todos/as los/as ciudadanos/as. En lo que aquí interesa, debe resaltarse que proclama la protección de toda persona por el Estado en su integridad física y psíquica (Art. 4°); toda persona tiene derecho a ser protegida en su libertad y en su integridad (Art. 9°), se garantizan el derecho a la protección de la intimidad, de la dignidad y de la imagen privada de las personas (Art. 33); **todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a**

**realizarse en condiciones dignas y justas** (Art. 86), entre otras disposiciones garantistas.

En primer término debe considerarse que las conductas configurativas de acoso moral tienen siempre y en todo caso, una intencionalidad común, cual es la dirigida a menoscabar la **dignidad personal del acosado**.

Como dice Martín Valverde, al referirse a la dignidad personal como un derecho troncal de los derechos humanos, *“Es, tal vez, junto con el derecho a la vida, el primero y más importante derecho humano, si se tiene en cuenta que todos los demás, que se reconocen como fundamentales, siempre tienen como punto de referencia la dignidad del ser humano”* (95). El derecho a la dignidad personal aparece recogido en el frontispicio de la Constitución *“reconociendo la dignidad humana con el fin de asegurar la libertad, la igualdad y la justicia”*.

Y específicamente en la Sección de *“Los derechos laborales”*, la Constitución, en el Art. 86, enfatiza particularmente el derecho de dignidad en el trabajo al decir: *“Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en **condiciones dignas y justas...**”*.

Qué debe entenderse por condiciones dignas? En relación a esta pregunta, la OIT nos orienta con la definición del **“trabajo decente”** como: *“trabajo seguro, dentro de un marco de*

---

(95) Martín Valverde: *“Constitución y Orden Jurisdiccional Social”*, en Cuadernos de Derecho Judicial: Constitución y Justicia Social del Consejo General del P. J., España, p. 277.

*libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.* La expresión “condiciones dignas”, igualmente, hace referencia necesariamente a una situación adecuada en lo que a la seguridad e higiene laborales se refiere. Esta situación alcanza tanto a elementos de tipo físico como psicológico, dentro de los que se denomina “ambiente laboral” y que incluye factores de tipo organizacional (96).

Las conductas constitutivas del acoso moral a más del esencial quebranto del derecho a la dignidad personal transgreden también otros derechos básicos. En efecto, la pluralidad de manifestaciones a través de las que se revela esa desviada actuación humana puede implicar la violación de otros derechos humanos básicos.

Así, se hallan normalmente comprometidos por las actuaciones constitutivas de acoso moral, por ejemplo, el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica, el derecho a la libertad, la igualdad y a la no discriminación, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, todos ellos consagrados y garantizados por la Constitución Nacional. De ahí, que la máxima ley de la República proporciona base normativa suficiente para procurar una adecuada protección jurídica frente al acoso moral-mobbing.

Debe tenerse en cuenta que para la efectividad de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución ni siquiera es indispensable la ley reglamentaria. En efecto, la Constitución Nacional prevé una disposición especial ten-

---

(96) Abajo Olivares, *op. cit.*, p. 178.



dente al efectivo goce de los derechos fundamentales en ella reconocidos al decir “... *La falta de ley reglamentaria no podrá ser invocada para negar ni para menoscabar algún derecho o garantía*” (Art. 45). Es más, existen disposiciones expresas y claras que imponen la aplicación de la Constitución. Así, el Art. 256 de la Constitución dispone que “*Toda sentencia judicial debe estar fundada en esta Constitución y en la ley...*”. El Art. 9º del C.O.J. manda que los jueces y tribunales aplicarán la Constitución Nacional (...), y el Art. 15 inc. (b) del C.P.C. obliga a los jueces a fundar sus resoluciones en la Constitución Nacional (...). Estas disposiciones son suficientemente explícitas en orden a la aplicación directa y prioritaria de la Constitución Nacional por parte de los jueces y tribunales. Desde esta perspectiva jurisdiccional, no cabe la menor duda de que no hay impedimento legal alguno para la adecuada persecución y castigo del acoso moral allí donde se manifieste y, específicamente, en el ámbito laboral.

### **Código del Trabajo.**

Indudablemente, el Código del Trabajo –Ley 213/1993– es la norma jurídica que ampara de manera directa al/a trabajador/a y regula las relaciones entre éste/a y el empleador/a. A lo largo de su texto hay muchos artículos que proporcionan base normativa suficiente a los efectos de la tutela de los/as trabajadores/as ante una situación creada por conductas constitutivas de mobbing. A continuación se hace una breve referencia de tales disposiciones.

El derecho de la dignidad personal también aparece consagrado en el Código del Trabajo, que enuncia como derecho básico que: “El trabajo (...) **Exige respeto para las li-**

**bertades y dignidad de quien lo presta**, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud..." (Art. 9°).

Asimismo, como deber genérico de las partes, consagra el principio de la buena fe cuando dice: *"El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no solo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación que por Ley correspondan a ella"* (Art. 61). Ante una norma similar de la L.C.T. de la Argentina, Abajo Olivares observa que hasta donde se ha visto, al abordar el fenómeno del mobbing nos encontraríamos ante una conducta –o serie de conductas– que vulneran directa y gravemente no solo los principios de "colaboración" y "solidaridad", sino, esencialmente, el principio de la buena fe y de lo que habremos de entender por "buen empleador" y "buen trabajador" (97).

Obsérvese además que, si bien el empleador tiene el derecho de *"organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos..."* (Art. 64), este derecho no es absoluto ni arbitrario, y sobre todo tiene su límite en la obligación del empleador (y el derecho correlativo del trabajador) de *"Guardar la debida consideración hacia los/as trabajadores/as, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos..."* y de *"Adoptar (...) las medidas adecuadas (...) para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales"* (Art. 62 incs. k y l, y sus concordante, Art. 67 inc. e). Estas y otras disposi-

---

(97) Abajo Olivares, *op. cit.*, p. 180.

ciones del Código son garantías que **salvaguardan la dignidad e integridad del trabajador en el lugar de su trabajo.**

### Código Civil.

El mobbing causa estragos sobre el/a trabajador/a, cuyos efectos se manifiestan a nivel físico, psicológico, económico y familiar. Lo cierto es que la indemnización (tarifada) por retiro voluntario establecida en el Art. 85 y 91 del Código del Trabajo constituye una reparación del daño emergente de la pérdida del trabajo, que debe diferenciarse de la reparación del daño derivado de la vulneración de un derecho fundamental del/a trabajador/a, con serias incidencias en su salud e integridad psíquica. Esta última, tiene fundamento legal en los Artículos 1833, 1834, 1835 del Código Civil. Estimo, que dado el caso, pueden acumularse las acciones para reclamar una y otra indemnización (por retiro justificado y reparación de daño).

**Resumiendo**, los derechos fundamentales y los valores básicos de la persona proclamados en el texto constitucional y que aparecen también reconocidos en la legislación ordinaria, **constituyen un basamento, más que suficiente, para impedir que, a falta de una regulación legal específica, se mantengan impunes las conductas del acoso moral.** Lo cierto es que dentro de los parámetros normativos básicos de la legislación vigente, como los citados arriba, los jueces y tribunales pueden, ya, encontrar respuesta jurídica y remedio a las conductas constitutivas del mobbing.

Debe señalarse que ya hubo un intento de legislación específica sobre el mobbing, aunque limitado al área de las instituciones públicas. En el año 2009 se ha presentado en el

Parlamento un Proyecto de Ley “Contra la violencia psicológica laboral en las instituciones públicas”, que si bien fue aprobado por la Cámara de Diputados, no prosperó en la Cámara de Senadores.

### **Avance en el Ámbito Administrativo.**

En el ámbito administrativo, aunque en forma tibia, se comienza a dar muestra de preocupación por este fenómeno del mobbing, al tomarse algunas medidas dirigidas a combatir este problema que a más de afectar seriamente la salud y seguridad del trabajador, tiene implicancias negativas en toda la sociedad.

**Resolución N° 472/2012 del Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social.** Esta resolución constituye un inicial y gran paso en cuanto a la regulación del mobbing en el Paraguay, dado que es el primer documento jurídico que establece reglamentaciones atinentes a dicho fenómeno. En las líneas que siguen se hacen referencias a las disposiciones de este documento.

Dicha resolución define violencia laboral como aquella “ejercida sobre la trabajadora o trabajador de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, que impliquen de manera expresa o tácita la amenaza de causarle un perjuicio en caso de negativa en razón de la superioridad jerárquica o funcional de quien comete dichos actos”.

Para aquellas empresas con más de 10 (diez) trabajadores, la resolución establece la obligación de consignar en sus

respectivos Reglamentos Internos: 1. Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral o sexual. 2. Las sanciones que se aplicarán. 3. Las medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo. 4. Programas de información y educación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral (Art. 2).

También se establece el procedimiento básico para denuncias en caso de violencia laboral (Art. 4), en el que se distinguen dos supuestos: **Violencia laboral ejercida por los/as compañeros/as de trabajo:** La persona afectada deberá presentar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa o institución, consignando la descripción de la forma de violencia laboral por parte del acosador. Presentada la denuncia, el/a empleador/a deberá –dentro de los cinco días– adoptar medidas de urgencia necesarias tales como la separación de espacios físicos, redistribución de carga horaria, etc., debiendo además realizar una investigación interna de los hechos –por escrito y en el que deberán ser oídas ambas partes– que deberá concluir en el plazo de treinta días y disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes; - **Violencia laboral ejercida por los empleadores:** La denuncia deberá realizarse en el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que instruirá el correspondiente sumario, con el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, pudiendo sancionar al empleador acosador, con multa de 20 a 30 jornales mínimos, conforme al Art. 391 del C.T.

**Guía para casos de acoso sexual y acoso laboral –Serie “Construyendo derechos en la función pública– año 2011”.** También es alentador este documento lanzado por la Secretaría de la Función Pública, con fines de instrucción, divul-

gación y prevención de la violencia laboral, específicamente, el acoso sexual y el mobbing o acoso laboral, a cuyos efectos explica los comportamientos constitutivos de esos fenómenos y la manera de combatirlos instando su denuncia ante las instituciones indicadas.

### **Reparación.**

Ahora bien, en el ámbito de reparación se ha de tender, inicialmente, al **cese de la conducta acosadora** y, seguidamente, a la **indemnización resarcitoria**. Pero debe señalarse que no debe resolverse el problema únicamente con las consecuencias (indemnizaciones) inherentes a una extinción de la relación laboral por decisión del trabajador que se ve obligado a tomar tal decisión empujado por el ambiente hostil creado por el empleador. Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón del acoso moral, es una solución no satisfactoria, pues produce, no obstante los efectos de las indemnizaciones por retiro justificado (Art. 85 C.T.), una pérdida del puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador.

Como bien señala Abajo Olivares, la referida solución (retiro voluntario con indemnización) pierde su sentido cuando la realidad nos muestra un mercado laboral con elevadísimos índices de desempleo y desocupación, en el que tener y conservar el empleo de trabajo supone, además, la única posibilidad de mantener una mínima cobertura sanitaria. Lo cierto es que el acosador habrá vencido. Habrá con-

seguido su propósito: que la víctima abandone la organización (98).

En definitiva, son distintas e independientes, por tener causas diferentes, la acción para reclamar indemnización por despido o retiro justificado y la acción tendente a la reparación de daños y perjuicios derivados de los hechos constitutivos de mobbing, aquella tiene fundamento en las normas vigentes del Código del Trabajo (Arts. 85, 91), mientras que ésta surge de las disposiciones pertinentes del Código Civil sobre responsabilidad (Arts. 1833, 1834, 1835 y demás concordantes). Ambas acciones pueden ejercerse acumuladamente.

### **Prueba del Acoso Moral.**

En el acoso moral, por definición, el acosador pretende, con una finalidad perversa, la destrucción de la víctima. Como el comportamiento intencional no se suele manifestar de manera directa, **la prueba de indicios se erige habitualmente en la única forma de probar dicho elemento volitivo**, de ahí, justamente, su trascendental importancia. En ese sentido hay afirmaciones ilustrativas en la doctrina como la que dice:

*“Tratándose de acoso moral en el trabajo, corresponde al trabajador acreditar **indiciariamente** los hechos que a su juicio comportan la intimidación psicológica denunciada, tales como la no asignación de tareas, el aislamiento del trabajador, la asignación de funciones sin contenido real o práctico, etc., tras lo cual la empresa*

---

(98) Abajo Olivares, *op. cit.*, p. 182.

*tiene que acreditar que existe una explicación razonable y lógica de tales actuaciones, ajenas por completo a la violación de los derechos fundamentales invocados” (99).*

Explica el autor que no se trata de una auténtica inversión de la carga de la prueba en sentido técnico jurídico estricto porque al demandante le corresponde la carga de realizar alguna actividad probatoria, sino de una distribución de la carga de la prueba entre los litigantes diferente a la derivada de la estricta aplicación de las normas civiles generales (quien afirma debe probar la verdad del hecho alegado), o sea, se produce una modulación de la regla general, recurriéndose a la **técnica de indicios o presunciones judiciales**, que obliga a la parte acreditar cumplidamente el hecho base de la presunción y será el juez el que, sobre ese hecho base, deducirá el hecho consecuencia.

En síntesis, **pesa sobre el/a trabajador/a la carga de la prueba de uno o varios hechos indiciarios** de los que cabría deducir la probabilidad del acoso moral. Para destruir tal presunción el empleador, en caso de mobbing vertical descendente, debe aportar pruebas de que los hechos catalogados como acoso, obedecen a motivos razonables, extraño a todo propósito de hostigar al trabajador; y en el supuesto de mobbing horizontal, debe acreditar que la empresa actuó diligentemente para prevenir el acoso moral y en cuando lo

---

(99) Fernando Louzada. Psicología del testimonio y prueba pericial, en Cuadernos de D. J. del Consejo General del Poder Judicial, VII-2005, p. 385.



conoció, adoptó las medidas oportunas de investigación y, en su caso, de protección de la presunta víctima.

La jurisprudencia española, indica como ejemplo de indicios más significativos para acreditar la existencia del acoso moral, especialmente, para demostrar la finalidad perversa de destrucción de la víctima, los siguientes:

*“La entidad de la reiteración, persistencia y la proximidad y conexión lógica en el tiempo de los hechos y comportamientos probados”.*

*“La naturaleza diversa de los comportamientos y conductas que se repiten en el tiempo”.*

*“El uso de las prerrogativas empresariales con arreglo al principio de buena fe”.*

*“La existencia de animadversión o de un conflicto, enfrentamiento o tensión entre los presuntos sujetos activo y pasivo del acoso y la presencia de controversias judiciales a efectos de valorar la existencia de una eventual actitud de represalia”.*

*“La existencia de un trato distinto hacia el trabajador con respecto a otros empleados o la afectación individualizada de determinadas circunstancias, órdenes o condiciones de trabajo o de su modificación”.*

*“El carácter típico o atípico de algunas conductas y decisiones empresariales denunciadas como parte integrante de la actitud acosadora”.*

*“La existencia de patologías u otros posibles efectos sobre el sujeto pasivo como consecuencia de los comportamientos probados”.*

Ninguno de los indicios –ni estos ni otros susceptibles de aparición conforme a la infinita casuística– deben ser considerados como indicios decisivos –aunque alguno pueda serlo en un caso concreto– siéndolo en verdad decisiva *“la valoración global de alguno (o algunos) de ellos”* (100).

### **Jurisprudencia.**

**Sentencia N° 105/2007 del Tribunal de Apelación del Trabajo, 2da. Sala, Capital – Paraguay**, autos: *“Sonia Dalila Martínez c/ Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios “26 de abril Lda. s/ daño moral y psicológico”*. Esta sentencia constituye un precedente importante, no solo por ser la primera que condena el mobbing en Paraguay, sino porque incorpora elementos conceptuales definitorios de dicho fenómeno, determina el marco jurídico aplicable y las reglas probatorias. A todo ello se suma que resuelve una litis paradigmática de mobbing al reunir la totalidad de sus requisitos, según los hechos comprobados.

Aclaro que por razones de brevedad y por ser el que trata explícitamente el tema del mobbing, aquí se reseña solamente el voto mayoritario, que corresponde a la autora de este trabajo. Sin embargo debe señalarse que la disidencia del magistrado Ramiro Barboza fue únicamente en relación con la solución propuesta al caso –que también será pun-

---

(100) Fernando Louzada, *op. cit.*, p. 385.

tualmente consignada– coincidiendo con las demás reflexiones.

El voto mayoritario comienza con unas “*Consideraciones previas*”, en las que se reconoce que el caso planteado es inédito en nuestro país, sin antecedente preciso en nuestros tribunales, por lo que considera que amerita unas reflexiones generales sobre el tema, antes de analizar la situación concreta del caso. Así en esa parte inicial aborda puntualmente el concepto del mobbing; el marco normativo en el que puede encuadrarse el problema, y la prueba del acoso moral. Estos temas –también puntuales en este trabajo– ya están desarrollados y como los comentarios respectivos fueron prácticamente extraídos de esta sentencia, omito reproducirlos aquí. De ahí que este extracto se circunscribe a la parte del examen del caso concreto, realizado a la luz de reflexiones que le precedieron.

(...) Hechos probados:

**1. Patología psíquica de la trabajadora.** La lesión psíquica de la demandante está avalada por el informe de la junta médica practicada en el I.P.S. (f. 256/261), por orden del juzgado, que confirma que la demandante padece de **trastorno de Ansiedad y Depresión Reactiva**, presentando un cuadro de estrés, con síntomas depresivos en grado ocho. Los médicos atribuyen el desajuste psicológico de la paciente a la situación laboral de hostigamiento referida por la ella misma. El método corriente utilizado en estos casos es el interrogatorio a través de test que la ciencia psicológica estima como prueba psicológica. En este aspecto, no satisface el informe de la referida junta médica en el que no se explica

el método comprobatorio utilizado, por lo que aparentemente la causa de la dolencia adjudicada al ambiente laboral de la paciente se basa en la mera información proporcionada por ésta. Es más serio y confiable el informe de la psicóloga particular tratante de la demandante, Amada López Ferreira (fs. 2, 223), que cita los instrumentos científicos utilizados (test de Personalidad, test de Carácter) concluyendo a través de esas pruebas psicológicas que, la Sra. Sonia Dalila atraviesa una situación (la laboral) que altera toda la estructura de su personalidad. La mencionada profesional fue llamada a declarar en el juicio (f. 142), oportunidad en que también explicó, con detalles, las técnicas utilizadas en el estudio y acompañamiento profesional de la demandante (5ª preg.), y cuando fue preguntada por el abogado de la demandada, si cómo sabe que Sonia Martínez trabaja en un ambiente hostil, contestó: *“De toda la evaluación de todos los datos obtenidos de los test aplicados y de los datos proporcionados por la misma persona”*. Todo ello atribuye credibilidad a este testimonio, que no puede ser desmerecido (como arguye el abogado de la demandada) por el solo hecho de que la paciente le paga por los trabajos realizados. Por otra parte, en la ficha médica de la demandante, remitido por el I.P.S. a pedido del juzgado (fs. 219/237) constan los tratamientos psicológicos y psiquiátricos de la demandante desde el año 2003. Todos estos elementos probatorios comprueban el deterioro psicológico, que fue desarrollándose desde el año 2003. En autos no existen informes del estado psicológico de la actora, anterior al mencionado año.

La doctrina científica ha citado entre uno de los indicios más significativos para acreditar la existencia del acoso moral y, en particular, para acreditar la finalidad perversa

de destrucción de la víctima “*la existencia de patologías psicológicas*”, cuyo medio probatorio adecuado es la pericia médica, diciendo que ésta se valorará de acuerdo a las reglas de la sana crítica, acotando de que aunque es verdad que el médico no conocerá directamente los hechos, siéndole éstos relatados, es exagerado excluir el valor probatorio indiciario del diagnóstico, lo que se hiciese, supondría (...) supondría confundir la pericia con el interrogatorio de testigos” (Fernando Louzada, obra citada, p. 389).

**2. Asignación de tareas menores, impropias de su cargo.** Sobre este hecho, la demandada no niega directamente que la actora no presta tareas propias de su cargo, se limita a afirmar que la demandante fue repuesta en el cargo de Gerente de Promoción, con el mismo sueldo. Es más, en la nota remitida a la actora (17.09.04, f. 33, no negadas y reconocidas las firmas, fs.) en respuesta de su queja acerca de la prohibición del Consejo de Administración de “*realizar tarea alguna...*”, la empresa dice: “*...En cuanto a los trabajos que Ud. puede o no puede hacer, le recordamos que es potestad del empleador dirigir y administrar el trabajo*”, esto demuestra que la actora no estaba realizando las tareas pertinentes al cargo de Gerente de Promoción. También los testigos arrimados a autos (fs. 139, 140, 141), todos socios de la Cooperativa demandada, coincidieron en afirmar que la actora después de su reposición ya no cumplía tarea alguna, sobretodo que ya no realizaba las que cumplía antes de su despido (4<sup>a</sup> y 8<sup>a</sup> preg.), de lo que estaban al tanto porque cuando concurrían a la Cooperativa para hacer alguna gestión, ya no eran atendidos por la actora, como usualmente lo hacía antes de su despido, época en que se dedicaba a la atención al cliente, con quienes mantenía contactos ya sea para el otorgamiento

de créditos y eventualmente realizaba también la gestión de cobro. O sea, aunque en forma esporádica (ya que estos testigos no estaban permanentemente en el lugar de trabajo de la actora) constataron personalmente que la actora ya no cumplía las tareas ordinarias que realizaba antes de su despido. Pero, al margen de estas declaraciones, que por sí solas no reúnen la contundencia probatoria, estimo definitivamente convincente la declaración del Sr. Marcos Troche Gómez hecha ante este Tribunal (f. 320), quien fungía de Gerente de la Cooperativa demandada durante el tiempo en que la actora afirma haber sufrido el hostigamiento en su trabajo, y por ende conocedor personal y directo de los hechos relatados, percibiéndose sinceridad en el modo de su declaración. Este testigo, calificado por las circunstancias anotadas, declaró que la actora “no realizaba las tareas de gerente sino realizaba algunos trabajos solicitados directamente por el Gerente” (Preg. 8ª), que la actora no rinde cuentas, porque no realizaba tareas de recuperación (Preg. 10). **Se encuentra pues comprobado que la empleadora asignaba a la actora tareas menores, no acordes con la categoría de su cargo de gerente de promoción.** Otro hecho indiciario de la conducta de hostigamiento de la empleadora.

**3. Aislamiento de la actora.** Aunque sea increíble la forma de encerramiento de la actora afirmada en la demanda (bajo llave), sin embargo está demostrado en autos, que la misma fue aislada de sus compañeros, destinándosele en una pieza diferente, pero también está demostrado que este hecho se revirtió por lo menos después de iniciarse este juicio. Sobre el punto (Preg. 8ª), la testigo de f. 140, si bien en un principio dijo que la actora estaba en el salón grande, al contestar la repregunta formulada por el abogado de la de-

mandada, explicó mejor al respecto de este punto, diciendo que: *“En el 2003 cuando fue reintegrada (la actora), se le puso en aquella celda...y actualmente ya está en el salón grande”* agregando que en este lugar tampoco se ven elementos de trabajo sobre la mesa de la actora. Del contexto de esta declaración se colige que según esta testigo, la actora estuvo aislada en una sala especial y que luego fue repuesta en el salón grande. Lo mismo se entiende de la declaración de la testigo de f. 141. Vale la misma apreciación hecha en el anterior apartado en cuanto la eficacia probatoria de estos testimonios (fs. 139, 140, 141). En cuanto a la declaración de Marcos Troche Gómez (f. 320), al que considero testigo clave por las circunstancias ya referidas en el punto que precede, manifestó que es cierto que la actora posteriormente a su reintegro fue aislada de sus compañeros de trabajo y que estaba sola en una pieza (7ª Preg.), diciendo también que en *“la actualidad”* se halla en el lugar donde están todos los empleados (Preg. 14). **De esta forma, también se encuentra probado que la actora estuvo aislada en una pieza, sola.** Este es otro importante hecho en que suele materializarse la conducta persecutoria del empleador, según la doctrina y la jurisprudencia comparada.

**4. Discriminación.** La actora no figura en las fotos del plantel del personal de la Cooperativa que se observan en el Boletín informativo de la Cooperativa (del año 2004, f. 27), lo que puede ser considerado como un vacío hecho a la actora. Sería demasiada casualidad que la toma de dicha foto haya coincidido con la ausencia de la trabajadora en ese momento, posibilidad mencionada por el abogado de la demandada pero que ni siquiera intentó demostrar. También está comprobado con las planillas de aporte al I.P.S. (fs. 239/251) que

en el mes agosto de 2004 todos los empleados de la Cooperativa, menos la actora, fueron beneficiados con un aumento de sus salarios. Otro indicio más.

**5. La existencia de un conflicto anterior.** Según el expediente respectivo agregado a estos autos, y las copias de la S.D. 287/02 y del Ac. y S. 42/03 (f. 9/16), existe un juicio anterior a éste entre las mismas partes, en el que la actora a causa de su despido (hecho no controvertido) reclamó su reintegro en el empleo alegando estabilidad laboral, pretensión que fuera acogida y cumplida en fecha 5 de mayo de 2003 (f. 254 del exp. agregado). Esto significa que la permanencia de la actora fue impuesta a la Cooperativa, que ya en el año 2001 decidió despedirla, por lo que no sería nada extraño que adoptara medidas tendientes a desesperar a la trabajadora para que ella resolviera el contrato, ya que de otro modo no podría librarse de la misma, dado que se encontraba protegida por la estabilidad especial. Esta circunstancia constituye un indicio muy significativo del afán persecutorio de la empleadora.

Como ya expuse en la parte conceptual de este trabajo, la búsqueda de la autoeliminación (abandono laboral) es un aspecto esencial del mobbing, por lo que el mismo puede ser considerado como un medio de ataque subterráneo a la estabilidad especial del trabajador, con más de 10 años de antigüedad que veda su despido, salvo que el empleador demuestre previamente en juicio la existencia de justa causa. Esta es una razón más para sancionar en caso de quedar demostrado el mobbing.



**6. Operación de cáncer de mama de la actora.** La demandada arguye que el estado síquico-patológico de la actora puede deberse a este hecho. El Informe del Hospital Nacional del Cáncer y del Quemado (fs. 185/201), confirma que la actora en el año 1991 fue sometida a una cirugía de cáncer de mama, sin metástasis, con controles normales hasta nueve años, según consta en el informe de la junta médica del I.P.S. (f. 258), que no refiere ninguna secuela patológica de aquella operación. Por todo ello, y sobre todo por no guardar este hecho una correlación cronológica con el daño psicológico manifestado en la actora recién el año 2003 (11 años después de la operación), estimo que debe descartarse como generadora de dicha lesión.

**Conclusión.** Los informes médicos y psicológicos arrimados a autos indican como causa de la dolencia de la actora la situación conflictiva ambiental en el trabajo, que aunque no sean pruebas determinantes, tampoco excluyen esa relación de causalidad, de ahí su valoración como otro indicio importante de la existencia de un plan predeterminado de hostigamiento en el trabajo, creíblemente con la finalidad de autoeliminación laboral de la actora, y así constitutivo de una situación propicia de ser considerada como acoso moral. Esta presunción no pudo ser desbaratada por la demandada, que a tal efecto produjo la prueba de la operación de cáncer de la actora, pero como ya dije, carece de la eficacia pretendida por ser un hecho ocurrido mucho tiempo antes (11 años) de que se manifestara la dolencia psíquica de la actora, que en realidad guarda correlación cronológica con los otros hechos indiciarios arriba apuntados, de los que resulta acreditada la concurrencia de varios actos de hostigamiento prolongados durante largo tiempo, y de esa concu-

rrencia conjunta de indicios se colige claramente la existencia del acoso moral denunciado por la trabajadora. La demandada no intentó desvirtuar y ni siquiera invocó alguna razón objetiva que enervara los indicios señalados.

**Resumiendo:** (1) la existencia de un conflicto entre las partes; (2) la concurrencia de varios actos típicos de hostigamiento durante un significativo periodo (2003/2005), y; (3) la consecuencia psicológica padecida por la demandante, son indicios que, valorados en su conjunto, demuestran la existencia de una situación de acoso moral, tal como denuncia la actora.

En consecuencia, el voto concluyó: 1) ordenar el cese de los actos de hostigamiento, entre ellos la asignación a la actora de tareas impropias de su cargo de gerente de promoción, bajo apercibimiento de reparaciones económicas más severas, y; 2) otorgar a la demandante la indemnización solicitada, de acuerdo con los artículos citados del Código Civil, para cuya cuantificación deben valorarse: la antigüedad de la actora, la afección de su equilibrio psíquico, así como su expectativa de su vida laboral (tiene 59 años de edad), debiendo respetarse el principio de proporcionalidad. Por otra parte debe tenerse presente que la demandada es una Cooperativa, la que por definición constituye una asociación de personas que mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua, sin fines de lucro, pretenden el mejoramiento de sus condiciones de vida (J. A. Moreno Ruffinelli, Derecho Civil Parte General – Personas, p. 434) y según los balances anuales presentados a fs. 202, 207, 213 alcanzó un superávit de apenas G. 2.101.866, lo cual nos indica que se trata de una empresa de escasos recursos disponibles, cuya posibilidad

de subsistencia tampoco puede ser desmeritada. En base a todo ello estimo que corresponde fijar en G. 30.000.000 el monto de la indemnización reclamada.

El magistrado Ramiro Barboza propuso una solución diferente diciendo: *“... nos inclinamos en primer lugar a disponer el retiro justificado de la funcionaria reclamante, del ambiente discriminatorio y violento en el que se encuentra inmersa, y aunque no ha sido objeto de un reclamo por parte de la demandante, al producirse la desvinculación que ordenamos deberá abonarse las indemnizaciones previstas en el Artículo 85 del Código del Trabajo conforme a la antigüedad con que cuenta la misma en la empresa, por una parte, y la indemnización por daño moral deberá apuntar no una suma global como solicita la parte actora sino que deberá centrarse en proporcionar a la reclamante una renta mensual equivalente a la que viene recibiendo en concepto de salario mensual, de tal forma que el capital disminuya paulatinamente para extinguirse al llegar la trabajadora a la edad de su jubilación, ya que más allá de ese momento cesa la obligación alimentaria a que tiene derecho la trabajadora, y todo ello a la luz del principio de la equidad, al tratarse de una empresa mediana y de escasos recursos como dice ser la demandada. Además, la renta fijada en esa resolución pasará a formar parte del pasivo de la empresa a fin de evitar que con el cierre, sustitución o venta de la misma, se pretenda hacer cesar la obligación, la que necesariamente deberá ser comunicada al Juez competente a fin de adoptar las medidas correspondientes. También la renta a que es condenada la empresa deberá ser depositada mensualmente a nombre del Juzgado interviniente”.*

### Otras sentencias de interés.

1.- STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2003: “una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como “mobbing”, que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la trasferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima”.

2.- Tiene reiteradamente declarado el TC la STC de 9 de diciembre 2002 (225/02) que *“la mera vulneración de un derecho fundamental comporta por sí mismo un daño moral susceptible de indemnización, el cual debe ser resarcido separadamente pues no puede englobarse en la indemnización prevista para la nuda extinción contractual por las causas tasadas del Art. 50 ET”*. Se sustenta la indemnización a consecuencia de vulneración de derechos fundamentales en la necesidad de plena reparación judicial del contenido esencial de dichos derechos fundamentales y, en ese sentido, el Art. 55,1 c) LOTC (EDL1979/3888) establece, como un contenido de la sentencia de amparo constitucional, el *“restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad en la adopción de las medidas apropiadas, en su caso, para su conservación”*.

3.- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 28 de noviembre 2001 (EDJ 2001/65300), se detallan en esta sentencia las conductas consideradas como acoso moral, la vulneración de los derechos inherentes a la persona del trabajador afectado y la validez del cauce procesal ejercido por el trabajador afectado, en los siguientes términos: *“el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros, y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de compañeros para que no hablen con el demandante, configura una situación de acoso moral que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el Art. 15 CE”*.

4.- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 11 junio 2003 (EDJ 2003/71478). Niega esta sentencia la existencia de “mobbing”, cuya calificación reserva para los casos en que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo y puesta en práctica con la intención de minar la autoestima del trabajador, asociado normalmente a la finalidad de hacerle romper la relación laboral. No significa esto que la finalidad tenga que estar predeterminada, puede también establecer y calificarse la situación cuando se enquistaba la relación en unos parámetros de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados que aparentemente para el trabajador no resultan explicables.

5.- STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 18 junio 2001. Se dice en esta sentencia que no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo, y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés, estaremos ante

un acoso moral, pues lo que define a éste es el empleo de numerosas vejaciones en un periodo prolongado de tiempo con la intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima. Se continúa diciendo, que cabe definir el acoso moral en el trabajo como todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal.

6.- STSJ Extremadura, Sala de lo Social, de 20 marzo 2003 (EDJ 2003/64437). La Sala manifiesta que quien invoque padecer acoso moral debe demostrar: a) que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido; b) que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología, descrita como psíquica.

7.- STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 2 noviembre 1999 (EDJ 1999/48215). Esta sentencia niega la existencia de acoso moral, distinguiéndolo del denominado "burn-out", el cual se caracteriza por ser un trastorno adaptativo crónico con ansiedad como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en las características personales. Concretamente, se dice en esta sentencia que el trabajador posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual constituye

una enfermedad, pero ésta ha surgido al estar en contacto con las personas con las que trabaja, cuyas mermas psíquicas han originado en aquel un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal.

8.- STS País Vasco, Sala de lo Social, de 17 marzo 1998 (EDJ1998/12686). Se declara la responsabilidad del empresario, en el supuesto de que el acoso haya sido provocado o producido por los compañeros de trabajo de la víctima, relacionándolo con el incumplimiento de su deber de prevenir los riesgos laborales en el trabajo y asegurar un ambiente de trabajo libre de estos. Se exige, así, la existencia de un comportamiento doloso o culposo de aquél concretado en la trasgresión de la normativa preventiva, que se configura como “*conditio sine qua non*” para la imposición del recargo.

9.- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, sentencia de 3 de junio de 2008, rec. 1412/2008. “Precisamente, en los supuestos en que se alega la existencia de acoso moral en el trabajo es necesario que quede debidamente acreditada la existencia de unos hechos que supongan el sometimiento del afectado a una verdadera degradación de su dignidad y condiciones de trabajo sin que puedan ser objeto de una interpretación amplia ni confundirse con una situación de tensión en el trabajo, ni tampoco constituyen un maltrato psicológico meras decisiones del empresario que no estén sujetas a derecho”.

10.- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII. Buenos Aires, abril 23 de 2012. “*En conclusión, en el caso, corresponde rechazar el reclamo incoado por la actora a fin de obtener un resarcimiento en virtud del supuesto mobbing y el estrés*”.

*laboral de los que habría sido víctima ya que, no resultaron debidamente acreditadas la ocurrencia de las actitudes persecutorias ni los maltratos invocados y cómo ellos podrían ser calificados como causa adecuada de los desarreglos psicológicos que padeció. Las exigencias efectuadas a fin de que se vendieran los planes de salud de la demandada no demuestra una actitud persecutoria direccionada exclusivamente hacia la actora, era una práctica habitual de la empresa dirigida a todos los vendedores”.*

### **Bibliografía.**

Abajo Olivares, Francisco Javier. Mobbing: El acoso psicológico en el ámbito laboral, 1º Ed. Buenos Aires. Depalma, 2004.

Louzada, Fernando, Arochena. La prueba de la discriminación y del acoso sexual y moral en el proceso laboral - en Cuadernos del Derecho Judicial, VII, Psicología del testimonio y prueba pericial. Consejo General del Poder Judicial. España, 2005.

Varela Autrán, Benigno. El acoso moral o mobbing en el trabajo -en Cuadernos del Derecho Judicial, V- Constitución y Justicia Social. Consejo General del Poder Judicial. España, 2003.

### **Webgrafía.**

García Bigoles, José Luis y otro. El mobbing y sus graves consecuencias. Disponible en: <http://www.tcmugt.es/comunicaciones/asturias/comunicaciones/rinconjuridico/laboral/mobbing.pdf>



Martínez León, M. y otros. El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Universidad de Valladolid. 2012. Disponible en: [http://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf)

Martínez Plaza, César Alfredo. El estrés laboral como factor de riesgo de suicidio (II). Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 75, pág. 36, octubre 2010. Disponible en: <http://edirectivos.dev.nuatt.es/articulos/1000029768-el-estres-laboral-como-factor-de-riesgo-de-suicidio-ii>

Méjica, Juan. Mobbing: Trato indigno y legislación laboral, publicado en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 11, Sección Artículos, 01 de diciembre de 2004. Disponible en el sitio web: <http://pdfs.wke.es/8/2/9/1/pd0000018291.pdf>

Oceguera A., Angélica y otros. Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica, en Revista Acta republicana Política y Sociedad, N° 8, año 2009. Disponible en: [http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08\\_8.pdf](http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf)

Vidal Caceros, María Del Carmen. El Mobbing en el trabajo: Su problemática, disponible en el sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>





# HERRAMIENTAS LEGALES DE URGENCIA

LUIS PEREIRA RAMÍREZ

## Capítulo I

### Derecho del trabajo.

**Definición:** Los más prestigiosos abogados laboristas han emitido una definición sobre el Derecho del Trabajo en sus respectivas obras jurídicas.

A mi criterio, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular el relacionamiento laboral entre trabajador y empleador dentro de una determinada empresa, con el objeto de obtener orden, disciplina y seguridad dentro de la empresa, estableciendo derechos y obligaciones de las partes integrantes de la relación jurídico laboral.

El Profesor Doctor Felipe Santiago Paredes en su conocida obra jurídica titulada "Guía Laboral, Disposiciones Legales, Comentarios y Doctrina", en la página 11 emite una definición del Derecho del Trabajo como el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas y sus consecuencias, de los trabajadores dependientes entre sí y con sus empleadores, el origen y la existencia de los Sindicatos, y las vinculaciones de los cita-

dos sujetos (trabajadores, empleadores y sindicatos) con el Estado.

En el Derecho del Trabajo rigen algunos principios que son fundamentales para la existencia y eficacia del equilibrio en la relación jurídico laboral entre trabajadores y empleadores, como lo es sin ninguna duda el Principio Protectorio y sus posteriores derivaciones y que debido a su gran importancia me permito mencionar los principales, que son:

- 1º) El principio “IN DUBIO PRO OPERARIO”;
- 2º) El principio “DE LA NORMA MÁS FAVORABLE”;
- 3º) El principio “DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA”;
- 4º) Principio de “IRRENUNCIABILIDAD”;
- 5º) Principio de “CONTINUIDAD”;
- 6º) Principio de “LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD”;
- 7º) Principio de “BUENA FE”;
- 8º) Principio de “EQUIDAD”; y
- 9º) Principio de “NO DISCRIMINACIÓN”.

Nuestro querido país, la República del Paraguay, actualmente tiene La Ley N° 213/93 de fecha 30 de octubre de 1993 que establece el Código del Trabajo, que derogó el anterior y primer Código del Trabajo que ha tenido nuestro país, la Ley N° 729/61 de fecha 31 de agosto de 1961, y éste a

su vez había derogado varias disposiciones legales sobre trabajo y que son las siguientes: 1) Ley N° 242 de fecha 6 de junio de 1917, que establece el descanso dominical; 2) Ley N° 1.218 de fecha 6 de agosto de 1931, sobre contratación del personal obrero en los establecimientos del Alto Paraná; 3) Decreto N° 5.952 de fecha 24 de octubre de 1936, que prohíbe el pago de salarios en bonos o vales; 4) Decreto N° 2.448 de fecha 9 de diciembre de 1937, sobre bonificación familiar; 5) Decreto N° 3.544 de fecha 6 de enero de 1938, sobre jornada legal del trabajo; 6) Decreto-Ley N° 13.294 de fecha 29 de junio de 1942, que protege la nacionalidad paraguaya de los trabajadores de la industria y el comercio; 7) Decreto-Ley N° 10.875 de fecha 8 de febrero de 1943, sobre trabajo de menores; 8) Decreto-Ley N° 620 de fecha 2 de octubre de 1943, que establece el salario mínimo; 9) Decreto-Ley N° 211 de fecha 2 de enero de 1947, sobre descanso en los sábados por la tarde; 10) Decreto-Ley N° 17.307 de fecha 22 de diciembre de 1951, sobre pago de aguinaldo a trabajadores; 11) Ley N° 417 de fecha 4 de mayo de 1957, que establece nuevas normas para el pago del aguinaldo a los trabajadores; 12) Decreto-Ley N° 8.608 de fecha 22 de diciembre de 1951, que establece vacaciones anuales pagadas para trabajadores; 13) Decreto N° 6.052 de fecha 17 de noviembre de 1944, que se crea el Consejo de Salarios; y 14) Ley N° 697 de fecha 22 de mayo de 1961, que aprueba el Decreto-Ley N° 286 de fecha 29 de marzo de 1961, por el cual se actualizan las multas contempladas en la Legislación del Trabajo.

Actualmente, rige en nuestro país la Ley N° 213/93 y su modificatoria la Ley N° 496/95, que establece el Código del Trabajo, la que a su vez es considerada como un Código moderno y que se encuentra a la altura de los mejores Códigos

gos del Trabajo actualmente vigentes en los países del MERCOSUR y en los demás países de América del Sur.

Nuestro Código del Trabajo contiene numerosas figuras que hacen al relacionamiento propio obrero-patronal y que son por ejemplo lo que guarda relación con obligaciones, prohibiciones y derechos de los empleadores y de los trabajadores, el Preaviso, indemnizaciones legales, vacaciones, aguinaldo, suspensión y terminación de los contratos de trabajo, salarios en general, salarios mínimos, los Contratos Especiales como de Aprendizaje, de menores y mujeres, trabajos a domicilio, del Servicio Doméstico, del Transporte Automotor Terrestre y otros tantos temas que establecen las pautas a regir las relaciones entre trabajadores y empleadores y que iremos desgranando en el transcurso del presente trabajo.

## Capítulo II

### Contrato de trabajo.

Según el Artículo 17 de la Ley N° 213/93, 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 fuere la clase de ella.

De lo transcrito precedentemente se deduce a simple vista que el elemento fundamental que caracteriza al Contrato de Trabajo lo constituye sin duda alguna el vínculo, la dependencia, la subordinación o relación jurídico-laboral entre las partes contratantes que son el trabajador y el empleador.

Los sujetos del Contrato de Trabajo, como ya se dijera líneas más arriba, son el trabajador y el empleador.

Trabajador es la persona física que ejecuta una obra o presta un servicio material, intelectual o mixto, a un empleador mediante el pago de una remuneración sea cual fuere la denominación que se aplique a tales retribuciones.

Empleador o Patrón puede ser una Persona física o Jurídica, es la que contrata los servicios del trabajador en virtud de una relación laboral de dependencia, a los efectos de que éste ejecute una obra o preste un servicio, a cambio del pago de un salario, sea cual fuere la denominación de ésta.

¿Quiénes pueden celebrar Contrato de Trabajo?; pueden celebrar Contrato de Trabajo y por ende se hallan sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo los siguientes: 1°) los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación laboral de dependencia y sus respectivos empleadores; 2°) Los profesores y las Profesoras de instituciones de enseñanza del sector privado, así como también los que ejercen la actividad deportiva profesional, es decir, los jugadores de fútbol que prestan servicio a un club deportivo afiliado a la Asociación Paraguaya de Fútbol sin perjuicio de la categoría en que milita el club o institución deportiva; 3°) Los Sindicatos de empleadores y de trabajadores del sector privado; y 4°) Los trabajadores de las empresas del Estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadores de servicios.

Según el maestro del Derecho Administrativo, el Profesor Doctor Salvador Villagra Maffiodo, las empresas del Estado son actualmente la ANDE, COPACO, ESSAP, ACE-

PAR, CAPASA, entre otros, así como también son sujetos del Código del Trabajo y por lógica consecuencia pueden celebrar Contrato Individual o Colectivo de Trabajo las Entidades Binacionales ITAIPÚ y YACYRETÁ y sus respectivos empleados. En cuanto a las empresas municipales prestadores de servicios se puede citar como ejemplo más tangible a las Empresas que explotan el servicio de recolección de residuos o basuras de los negocios o domicilios particulares.

En este punto conviene aclarar expresamente que el inciso d) del Artículo 2° del Código del Trabajo referente a los sujetos de la citada normativa se halla derogado por la Ley N° 1626 de la Función Pública, es decir, los trabajadores de las empresas del estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadoras de servicios, no se hallan sujetos a las disposiciones del código del trabajo.

También en este punto conviene aclarar expresamente que el Código del Trabajo no rige para los Directores, Gerentes, Administradores y otros Ejecutivos de la Empresa, que debido al carácter de representantes de éstas, la importancia de sus emolumentos, la naturaleza del trabajo que desarrollan, y su capacidad técnica, gozan de notoria independencia en su lugar de trabajo, es decir, no existe dependencia o subordinación laboral entre el trabajador y el empleador. A contrario sensu, cuando falta el elemento característico de toda relación laboral que es la dependencia o subordinación, debe aplicarse indefectiblemente las disposiciones del Código del Trabajo.

En cuanto al objeto del Contrato de Trabajo celebrado entre un trabajador y un empleador, se puede decir que es la



obra que ejecuta un trabajador o el servicio que brinda a favor de un empleador o patrón que puede ser intelectual, manual o mixto, bajo dirección y dependencia del empleador, mediante el pago de una retribución sea cual fuere la denominación de ella. En este punto se aclara que no se aplican las disposiciones del Código del Trabajo a: 1º) los trabajos de carácter familiar; y 2º) Los trabajos, que no tengan el carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos o de buena vecindad.

Con relación a la capacidad para contratar podemos decir que tienen capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismas las acciones legales pertinentes, todas las personas de uno y otro sexo que hayan cumplido la edad de 18 (dieciocho) años, y la mujer casada.

Se aclara expresamente que esta disposición del Código del Trabajo se halla desfasado por la sencilla razón de que actualmente la mayoría de edad ya se adquiere a los 18 años. En cuanto a los menores de edad especialmente los comprendidos entre los mayores de 12 años y los menores de 18 años, podrán celebrar contratos de trabajo con la expresa autorización de sus representantes legales que son sus padres.

Resulta muy importante aclarar que a los trabajadores menores de 18 años de edad se les debe aplicar además de las disposiciones del Código del Trabajo establecido en el capítulo pertinente, las disposiciones contenidas en el Código del Menor, actualmente denominado Código de la Niñez y la Adolescencia.

**El Contrato de Trabajo en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito.**

El contrato de trabajo debe necesariamente ser celebrado por escrito cuando las partes estipulen una remuneración superior al salario mínimo legal vigente para las actividades diversas no especificadas en la República del Paraguay. Por el contrario, no existe necesidad de que el Contrato de Trabajo sea celebrado por escrito, es decir, puede ser verbal cuando se refiera a los siguientes casos: a) Servicio doméstico; b) Trabajos accidentales o temporales cuya duración no exceda de noventa días; y c) A obra determinada cuyo monto no exceda del monto establecido para el Salario mínimo legal referente a las actividades diversas no especificadas en la República del Paraguay.

El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares de un mismo tenor y efecto, así como también en el caso de que ocurra alguna modificación, debiendo una copia quedar en poder del Trabajador y otro para el Empleador, mientras que la tercera copia debe remitirse a la Autoridad Administrativa del Trabajo, en este caso el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los fines de su Registro y Homologación. Se aclara expresamente que el Contrato de Trabajo se halla exento del pago de cualquier impuesto.

**El contrato de trabajo celebrado por escrito necesariamente deben contener como mínimo los siguientes datos:**

- a) Lugar y fecha de celebración del contrato;
- b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las partes

- contratantes, es decir, del Trabajador y del Empleador;
- c) Clase de trabajo o servicio que debe prestarse y el lugar de prestación o ejecución del trabajo o servicio;
  - d) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración convenida;
  - e) Duración y división de la jornada de trabajo;
  - f) Beneficios que suministre el Empleador al Trabajador como ser habitación, alimento, uniforme u otros, y la estimación de su valor;
  - g) Las estipulaciones que las partes consideren pertinentes introducir en el Contrato; y
  - h) Firma de las partes contratantes o impresión digital de la parte que no pudiere o no supiere firmar, en cuyo caso lo hará a ruego otra persona en presencia del Juez de Paz de la jurisdicción, Escribano Público o ante el Secretario General del Sindicato respectivo, si lo hubiere.

Con relación al **tiempo de duración**, el Contrato de Trabajo puede ser celebrado a plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

El Contrato de Trabajo celebrado por tiempo determinado o a plazo fijo puede ser objeto de prórroga expresa o tácita, y no podrá tener una duración en perjuicio del trabajador superior a un (1) año para los obreros ni de cinco (5) años para los empleados, y concluirá automáticamente por la expiración del plazo o termino convenido.

En el caso de los Contratos celebrados para obra o servicio determinado, éste expirará automáticamente al produ-

cirse la conclusión de la obra o la prestación del servicio contratado.

**En cuanto a la forma de pagarse la remuneración**, la misma puede ser; a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo, y en participación.

Cuando el Contrato es a sueldo o jornal, se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.

Cuando el Contrato es a comisión, la retribución se pacta sobre un porcentaje determinado sobre las ventas realizadas por el trabajador.

Cuando el Contrato es a destajo, se pacta la remuneración tomando como base una unidad de obra.

**En cuanto a los sujetos de la relación laboral**, el Contrato de Trabajo puede ser: individual, por equipo y colectivo de condiciones de trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo es el que celebra el Trabajador y el Empleador, pudiendo ser éste Persona Física o Persona Jurídica.

El Contrato de Trabajo por Equipo es el celebrado entre un Empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, y a percibir una remuneración global a ser distribuida entre todos los trabajadores.

El Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo es el celebrado entre un Empleador o varios Empleadores por

una parte, y por la otra parte, uno o varios Sindicatos de trabajadores, y en ausencia del Sindicato, por un grupo de representantes de los trabajadores elegidos por ellos, con el objeto exclusivo de establecer las condiciones de trabajo.

Con relación a los **gastos del contrato de trabajo** que genera la celebración del mismo entre un empleador y un trabajador, cabe destacar que corren por cuenta única y exclusiva del empleador los gastos de traslado de ida y vuelta del trabajador si para prestar servicio lo hizo cambiar de residencia.

En la hipótesis de que el trabajador a la terminación del contrato de trabajo prefiriese radicarse en otro punto de la República, el empleador pagará al trabajador los gastos de traslado hasta el monto que debía pagar para el caso de que el trabajador haya optado por regresar a su lugar de origen.

En este punto conviene destacar muy especialmente que el empleador quedará exento de la obligación de pagar los gastos de traslado cuando la terminación del contrato de trabajo se produce por la voluntad unilateral o culpa del trabajador.

Cuando los trabajadores paraguayos celebran contrato de trabajo para prestar servicio en el extranjero, el mismo deberá estar aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo en este caso el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y visado por el Consulado del país donde irá a prestar servicio el trabajador y por consiguiente, correrán por cuenta única y exclusiva del empleador los gastos de transporte y alimentación del trabajador y de su familia, así como también estarán a cargo del empleador los gas-

tos que irrogue el cumplimiento sobre las leyes de Migración.

Además, el empleador deberá prestar fianza suficiente a juicio de la autoridad competente del trabajo a los efectos de garantizar la repatriación del trabajador y de su familia, y sobre todo cuando el traslado del trabajador y de su familia al extranjero se produjo por cuenta del empleador.

Cuando un personal administrativo o mecánico es trasladado al interior que puede ser Ciudad del Este, por razones de mejor servicio, a mi criterio se debe adoptar el siguiente procedimiento:

En primer lugar conviene distinguir si el traslado del personal al interior de la República es temporal o permanente.

Considero que el traslado del personal es temporal cuando no sobrepasa de treinta (30) días, en cuyo caso la empresa deberá abonar al personal administrativo o mecánico, el importe correspondiente al viático que le servirá para solventar los gastos de alimentación y posada, debiendo además la empresa absorber el gasto de pasaje de ida y vuelta, salvo que el traslado se realice con vehículo de la Empleadora, sin perjuicio de otros rubros que la empresa acostumbra abonar en estos casos.

Cuando el traslado del personal al interior de la República es permanente, es decir, cuando sobrepasa los treinta días, en este caso la empresa deberá abonar al personal los gastos de traslado de ida y vuelta para él y los de su familia en su caso, en substitución del viático, debiendo además la

empresa abonar un plus que puede ser del 15% o 20% sobre el salario básico que percibe por desarraigo o por prestar servicio fuera del radio de su domicilio real. También se deberá proveer al personal trasladado de una vivienda de propiedad de la empresa o alquilada, o en su defecto de una ayuda habitacional a los efectos de que el personal pueda sufragar los gastos de alquiler de la vivienda, sin perjuicio de otros rubros que la empresa acostumbra abonar cuando se produce el traslado de un personal desde la ciudad capital al interior de la República.

Una vez instalado el personal administrativo o mecánico en la jurisdicción del local de la empresa en el interior de la República, éste queda sujeto al cumplimiento de la jornada de trabajo establecido por órdenes e instrucciones emanadas de la patronal para dicho local del interior del país.

Finalmente, cabe indicar que el trabajador contratado por un empleador para prestar servicio en el extranjero deberá tener como mínimo la **edad de veinte años**, salvo que también fuera contratado un pariente que lo acompañe y que el grado de parentesco sea por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.

### **Modelo de Contrato Individual de Trabajo por tiempo indefinido.**

En la ciudad de Asunción, capital de la República del Paraguay, a los..... días del mes de.....del año dos mil catorce, por una parte, el señor....., de nacionalidad paraguaya, de estado civil....., de..... años de edad, de profesión....., constituyendo domicilio en la casa de la calle....., en adelante denominado EL EMPLEA-

DOR, y por la otra parte, el señor....., de nacionalidad paraguaya, de estado civil....., de.....años de edad, de profesión o especialidad....., en adelante denominado EL TRABAJADOR, convienen en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo que en adelante se regirá por las cláusulas y condiciones que se mencionan a continuación:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios del TRABAJADOR para realizar las tareas de..... El trabajador se obliga a ejecutar la obra y/o a prestar el servicio estipulado en este Contrato, en la forma y término convenidos y a desempeñar las labores conexas y complementarias que tienen relación con la encomendada.

SEGUNDA: EL lugar de trabajo a ser cumplido por el TRABAJADOR será en el Establecimiento del EMPLEADOR ubicado en..... y/o en.....

TERCERA: Las partes acuerdan que el presente Contrato Individual de Trabajo se celebra por tiempo indefinido.

CUARTA: EL TRABAJADOR percibirá en concepto de salario o remuneración la suma de Gs..... (son guaraníes:.....).

QUINTA: La forma de pago del salario por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR será en forma mensual, dentro de los cinco días siguientes a cada mes vencido.

SEXTA: EL TRABAJADOR se obliga a ejecutar la obra y/o prestar el servicio convenido exclusivamente al EM-



PLEADOR y bajo su dirección y dependencia, obligándose a acatar sus indicaciones o instrucciones.

SÉPTIMA: EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario de trabajo: de mañana de..... horas a.....horas, y por la tarde de.....horas a..... horas, de lunes a viernes, y los sábados de.....horas a.....horas, gozando del descanso semanal a partir del sábado a la tarde, domingos y feriados.

OCTAVA: El presente Contrato Individual de Trabajo entra en vigencia a partir del día.....del mes de..... del año dos mil.....

Previa lectura y ratificación, suscriben las partes en tres ejemplares de un mismo tenor y efecto, en la fecha indicada precedentemente.

TRABAJADOR

EMPLEADOR

C.I. N°

C.I. N°

### **Modelo de Contrato Individual de Trabajo a Plazo Determinado.**

En la ciudad de Asunción, capital de la República del Paraguay, a los.....días del mes de.....del año dos mil catorce, por una parte, el señor....., de nacionalidad paraguaya, de estado civil ....., de.....años de edad, de profesión....., constituyendo domicilio en la casa de la calle....., en adelante denominado EL EMPLEADOR, y por la otra parte, el señor....., de nacionalidad paraguaya, de estado civil....., de

.....años de edad, de profesión o especialidad  
....., en adelante denominado EL TRABAJA-  
DOR, convienen en celebrar el presente Contrato Individual  
de Trabajo que en adelante se registrá por las cláusulas y con-  
diciones que se mencionan a continuación:

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios del  
TRABAJADOR para realizar las tareas de.....  
El trabajador se obliga a ejecutar la obra y/o a prestar el ser-  
vicio estipulado en este Contrato, en la forma y término  
convenidos y a desempeñar las labores conexas y comple-  
mentarias que tienen relación con la encomendada.

SEGUNDA: EL lugar de trabajo a ser cumplido por el  
TRABAJADOR será en el Establecimiento del EMPLEADOR  
ubicado en.....y/o en.....

TERCERA: Las partes acuerdan que el presente Con-  
trato Individual de Trabajo se celebra por tiempo o a plazo  
determinado que tendrá una duración desde el día....., del  
mes de.....del año.....hasta el día....., del mes  
de.....del año....., fecha en que quedará extinguida la  
relación laboral de hecho y de pleno derecho, quedando  
aclarado que en el caso que las necesidades lo requieran, se  
notificará al trabajador por escrito la continuidad en el em-  
pleo. El trabajador queda expresa y debidamente preavisado  
de la terminación de este contrato laboral en la fecha antes  
indicada.

CUARTA: EL TRABAJADOR percibirá en concepto de  
salario o remuneración la suma de Gs..... (son  
guaraníes:.....).

QUINTA: La forma de pago del salario por parte del EMPLEADOR al TRABAJADOR será en forma mensual, dentro de los cinco días siguientes a cada mes vencido.-

SEXTA: EL TRABAJADOR se obliga a ejecutar la obra y/o prestar el servicio convenido exclusivamente al EMPLEADOR y bajo su dirección y dependencia, obligándose a acatar sus indicaciones o instrucciones.

SÉPTIMA: EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario de trabajo: de mañana de.....horas a.....horas, y por la tarde de.....horas a.....horas, de lunes a viernes, y los sábados de.....horas a.....horas, gozando del descanso semanal a partir del sábado a la tarde, domingos y feriados.

OCTAVA: El presente Contrato Individual de Trabajo entra en vigencia a partir del día.....del mes de.....del año dos mil.....

Previa lectura y ratificación, suscriben las partes en tres ejemplares de un mismo tenor y efecto, en la fecha indicada precedentemente.

TRABAJADOR

EMPLEADOR

C.I. N°

C.I. N°

### Capítulo III

#### Periodo de prueba.

La ley laboral establece un periodo de prueba en la etapa inicial del Contrato de Trabajo y que tiene como obje-

tivo fundamental por parte del empleador apreciar las aptitudes, capacidad, vocación e idoneidad para la prestación del servicio contratado, y por parte del trabajador, ver la conveniencia o no de trabajar al servicio del empleador que lo ha contratado.

La Ley establece en forma expresa que el periodo de prueba tiene un plazo y es como sigue:

- a) De treinta días para el personal del servicio doméstico y para trabajadores no calificados;
- b) De sesenta días para trabajadores calificados y para aprendices;
- c) De más de noventa días o el plazo que las partes convengan, para los trabajadores técnicos altamente especializados.

Obviamente, durante el periodo de prueba el servicio prestado por el trabajador debe ser remunerado con todos los beneficios sociales.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en ninguna responsabilidad para el empleador, salvo el pago por supuesto del salario por los días trabajados y el aguinaldo proporcional.

Al vencimiento del periodo de prueba, el Contrato de Trabajo celebrado entre el empleador y el trabajador termina automáticamente, como ya se dijera anteriormente, sin ninguna responsabilidad para las partes contratantes.

Si al vencimiento del periodo de prueba, ninguna de las partes manifiesta su intención de dar por terminado el contrato de trabajo, esto significa que se ha producido una prórroga tácita del contrato de trabajo, es decir, que las partes están conformes con lo pactado, en cuyo caso el contrato de trabajo se convierte automáticamente en un contrato por tiempo indefinido y el trabajador adquiere la Estabilidad general en el empleo.

## Capítulo IV

### Derechos y Obligaciones del Contrato de Trabajo.

Toda relación jurídica genera consecuencias jurídicas. Dentro de este contexto cabe señalar que el Contrato de Trabajo celebrado entre el empleador y el trabajador genera obligaciones, prohibiciones y derechos a las partes, las que tienen como objetivo fundamental garantizar el normal desarrollo de la relación laboral.

**Las obligaciones impuestas al empleador son las siguientes:**

- Dar ocupación efectiva al trabajador;
- Pagar puntualmente el salario o remuneración convenida;
- Suministrar al trabajador los útiles, instrumentos y herramientas de trabajo;
- Conceder licencias al trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones personales:

El inciso h) del Artículo 62 del Código del Trabajo impone al Empleador la obligación de conceder licencias al

trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas, pero el empleador no está dispuesto a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario y en ningún caso más de quince días en el mismo año.

Aquí surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las obligaciones legales impuesta por la ley al trabajador? La respuesta es la siguiente: Las obligaciones legales impuestas por la ley a los trabajadores podrían ser las siguientes: a) asistir a los Tribunales a los efectos de cumplir un mandato judicial: prestar declaración testifical; b) eventualmente puede ser también para cumplir con su deber cívico como ciudadano: derecho al sufragio; c) concurrir a un Centro hospitalario a los efectos de donar sangre, etc. Por consiguiente, las gestiones de hipoteca y otras diligencias de carácter jurídico, a mi criterio, no son consideradas como obligaciones impuestas por la ley, sino más bien se trata de cuestiones estrictamente personales del trabajador. Consecuentemente, los permisos otorgados por el Empleador al trabajador a los efectos de realizar gestiones estrictamente de carácter personal, es decir, que no sean de las consideradas como obligaciones legales impuestas por la ley, pueden ser concedidos pero sin goce de sueldo. Nada obsta que la Empresa conceda el permiso solicitado con goce de sueldo, cuya decisión final quedará a cargo de la Empresa, tomando en consideración las circunstancias de cada caso.

- Otorgar licencias a los miembros directivos de un Sindicato, sin estar obligado a pagar remuneración;
- Otorgar licencias al trabajador en caso de matrimonio, nacimiento o defunción de algún familiar;

- Expedir Certificado de Trabajo al término de la relación laboral o cuando el trabajador lo solicitare.

**Constituyen prohibiciones impuestas a los empleadores los siguientes:**

- Deducir o retener sumas de dinero del monto de los salarios a ser percibidos por el trabajador;
- Exigir a los trabajadores a que compren artículos de un lugar determinado;
- Cobrar a los trabajadores intereses por adelanto de salarios;
- Emplear el sistema de “Listas Negras”;
- Dirigir los trabajos en estado de ebriedad;
- Portar armas dentro del establecimiento;
- Ejecutar cualquier acción que implique restringir los derechos del trabajador.

**Finalmente los empleadores tienen los siguientes derechos:**

- Organizar, dirigir y administrar su trabajo en su establecimiento industrial o comercial;
- Organizarse en defensa de sus intereses constituyendo Organizaciones o Sindicatos de Empleadores;
- Proceder al cierre del establecimiento o a la suspensión de las actividades, conforme a los requisitos exigidos en la ley laboral;
- De propiedad sobre el producto del trabajo contratado;

- De propiedad sobre las invenciones realizadas por los trabajadores en los talleres del empleador y con útiles y herramientas del empleador.

**Por su parte, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:**

- Realizar personalmente el trabajo contratado;
- Ejecutar el trabajo con eficiencia y esmero;
- Acatar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo;
- Observar conducta ejemplar;
- Abstenerse de realizar actos que puedan poner en peligro la seguridad del establecimiento;
- Prestar auxilio en caso de que ocurra algún siniestro
- Guardar reserva de los secretos técnicos de la empresa;
- Servir con lealtad a la empresa.

**Acatar las medidas preventivas de seguridad y de higiene:**

En este punto conviene agregar que el Artículo 64 del Código del Trabajo establece claramente que el empleador tiene el derecho de organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar. Dentro de este contexto cabe señalar que tanto el Código del Trabajo como el Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Empresa, establecen en forma expresa que los trabajadores tienen la obligación de acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal. Por consi-



guiente, todos los trabajadores de la empresa y más concretamente los que se hallan expuestos a eventuales accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (los que trabajan en los talleres, caso de los soldadores), tienen la obligación de utilizar los equipos de protección individual proveídos por la empresa, por su seguridad personal, razón por la cual corresponde que la empresa eleve una nota a todos los trabajadores que se hallan expuestos al riesgo profesional, a los efectos de hacerles saber de la obligatoriedad del uso de los equipos de protección individual, y que en caso de incumplimiento de esta obligación, que los mismos se hallan expuestos a recibir una sanción disciplinarias, la que será más grave en caso de reincidencia.

**El proyecto de nota dice lo siguiente:**

Asunción, ..... de..... de 2014.

Señores

Trabajadores de la Empresa

Sección Talleres

Presente:

Tenemos el agrado de dirigirnos a ustedes, en cumplimiento a lo que establecen el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Empresa, a los efectos de hacerles recordar que todos los trabajadores de la sección talleres tienen la obligación legal de utilizar los equipos de protección individual, con el objeto de evitar en lo posible la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profe-

sionales. Además, se les advierte que el incumplimiento por parte de ustedes de esta obligación legal, les hará incurrir en la aplicación por parte de la empresa de sanciones disciplinarias, las que serán más severas en caso de reincidencia.

Por tanto, en prueba de notificación del presente, se servirán firmar al pie de la nota, todos los trabajadores afectados a la sección talleres, con aclaración de nombre y apellido y número de documento de identidad.

Atentamente,

Directora de Recursos Humanos

- Avisar al patrón la causa de su inasistencia al trabajo.

**Los trabajadores tienen las siguientes prohibiciones:**

- Faltar al trabajo sin causa justificada;
- Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo;
- Utilizar las herramientas del patrón para otros fines ajenos a la empresa;
- Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez;
- Portar armas de fuego sin estar autorizado para ello;
- Hacer colectas en los centros de trabajo sin permiso del empleador;
- Coartar la libertad de trabajar o no trabajar.

**Los trabajadores tienen los siguientes derechos:**

- Percibir sus salarios en tiempo y forma;

- Gozar de los descansos legales obligatorios;
- Disfrutar de salario igual por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración;
- Percibir las indemnizaciones y demás beneficios sociales establecidos en la ley;
- Disfrutar de una existencia digna;
- Recibir educación profesional;
- De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido como consecuencia de su actividad personal;
- Estabilidad en el empleo;
- A organizarse en Sindicatos;
- A declararse en Huelga conforme a la ley.

## Capítulo V

### Suspensión de los Contratos de Trabajo.

La suspensión de los Contratos de Trabajo puede ser total o parcial y consiste en la interrupción de las faenas por un determinado lapso, ocasión en el que trabajador no presta servicio y por lógica consecuencia tampoco recibe la contraprestación que es la percepción del salario.

Una vez desaparecida la causa que dio origen o motivo para que se produjera la suspensión de los contratos de trabajo, el empleador se halla obligado a reanudar las tareas suspendidas y a reintegrar a todos sus trabajadores afectados por la suspensión a sus anteriores puestos de trabajo.

**Son varias las causas que motivan la suspensión de los contratos de trabajo entre las que se pueden citar las siguientes:**

- Falta o insuficiencia de materia prima;
- Por fallecimiento o incapacidad del empleador;
- Carencia de medios de pago;
- Exceso de producción en una industria determinada;
- Imposibilidad de proseguir los trabajos por no ser rentable la explotación;
- El caso fortuito o la fuerza mayor;
- Enfermedad del trabajador que le impida prestar servicio;
- La detención, arresto o prisión del empleador;
- La detención, arresto o prisión del trabajador;
- Cesación anual de las labores en determinadas industrias;
- Cumplimiento por parte del trabajador del Servicio Militar Obligatorio;
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional del trabajador;
- En caso de huelgas y paros;
- El descanso pre y pos natal, licencias, reposos legales y vacaciones;
- El ejercicio de un cargo sindical por parte del trabajador.

Cuando se produzca la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, el empleador o su representante deberán comunicar de la suspensión y sus causas al trabajador y a la Autoridad Administrativa del Trabajo con la mayor antelación posible, dando participación a la parte trabajadora antes de dictar la correspondiente Resolución.

Como ya se dijera anteriormente la suspensión de los contratos de trabajo no significa la terminación del vínculo

laboral, sino que solamente se produce una interrupción de sus efectos, es decir, no extingue los derechos y obligaciones que emanan del mismo, razón por la cual los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos en sus respectivos puestos de trabajo una vez que se reinicien las tareas suspendidas legalmente por decisión de autoridad competente.

## Capítulo VI

### Terminación de los Contratos de Trabajo.

Obviamente el Contrato de Trabajo celebrado entre el empleador y el trabajador no puede durar toda la eternidad por más que el mismo se celebre por tiempo indefinido, es decir, el Contrato de Trabajo celebrado entre las partes contratantes puede terminar en cualquier momento siempre y cuando sobrevengan algunas de las causales que se mencionan a continuación:

- Mutuo consentimiento;
- Muerte o incapacidad del trabajador;
- Caso fortuito o fuerza mayor;
- Vencimiento del plazo o terminación de la obra cuando el contrato fuere celebrado a plazo determinado o por obra;
- Muerte o incapacidad del empleador;
- Quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa;
- Cierre total de la empresa o reducción definitiva de las faenas: en anexo, modelo de liquidación final de haberes;

- Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- Despido del trabajador por el empleador con causa justificada;
- Retiro del trabajador por causas justificadas;
- Resolución del contrato decretada por autoridad competente.

En algunos casos el contrato de trabajo celebrado entre las partes contratantes termina sin ninguna responsabilidad para los celebrantes.

En otros casos el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a un mes, o dos meses o tres meses de salarios de acuerdo con su antigüedad, y en otros casos el empleador deberá abonar al trabajador todos los rubros correspondientes a las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que le confiere la ley laboral vigente, siempre teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo, según se desprende de lo que establecen expresamente los Artículos 79 y 80 del Código del Trabajo Paraguayo.

**Modelo de liquidación final de haberes por cierre total de la empresa Tacuary SAC, Artículo 78, inciso h) del Código del Trabajo.**

Nombre y apellido:	FRANCISCO MOLINAS
Cargo:	Vendedor
Fecha de ingreso:	julio de 1986
Fecha de salida:	15 de junio de 2014
Antigüedad:	28 años

Salario: ..... Gs/mes

=====

RECIBÍ de la firma TACUARY S.A.C., la suma de Gs. .... (Son guaraníes: .....), en concepto de pago por los rubros que se mencionan a continuación:

Indemnización DOBLE por tiempo de servicio (.....salarios)	Gs.
Vacaciones proporcional 20.../20... (... días)	Gs.
Aguinaldo proporcional 20....	Gs.
Salario de junio/2014, (15 días)	Gs.
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>Gs.</b>
Descuento: Aporte al IPS (9 %)	
S/ Gs. ....	Gs.
<b><u>SALDO NETO</u></b>	<b><u>Gs.</u></b>

Manifiesto que recibo la suma de dinero que antecede a mi entera satisfacción y conformidad, no teniendo, en consecuencia, nada más que reclamar en ningún concepto por la vía judicial ni extrajudicialmente, por haber recibido a la fecha la totalidad de las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que me corresponden según la ley laboral vigente.

Asunción, 15 de junio de 2014.

FRANCISCO MOLINAS

C.I. N°

## Capítulo VII

### **Terminación del Contrato de Trabajo por voluntad unilateral del empleador.**

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral siempre y cuando concurren algunas de las causales establecidas en el Artículo 81 del Código del Trabajo y que en apretada síntesis son las siguientes:

- Engaño por parte del trabajador;
- Hurto, robo o daño contra el patrimonio de las personas cometida por el trabajador;
- Actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos cometidos por el trabajador contra el empleador o miembros de su familia;
- Perjuicios materiales que ocasiona el trabajador en forma intencional o por imprudencia o negligencia en contra del edificio del empleador;
- Actos inmorales cometidos por el trabajador;
- Revelación por parte del trabajador de secretos industriales o de fábrica;
- Cuando el trabajador compromete la seguridad de la empresa;
- La concurrencia del trabajador a su lugar de trabajo en estado de ebriedad;
- Condena del trabajador a una pena privativa de la libertad;
- El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo por parte del trabajador;
- Pérdida de la confianza del empleador hacia el trabajador;



- Participar en una Huelga declarada ilegal por autoridad competente;
- Inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo durante tres días consecutivos o cuatro en el mes, sin permiso o sin causa justificada;
- El Abandono de trabajo por parte del trabajador;
- Falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo;
- Desobediencia del trabajador hacia el empleador;
- Comprobación de enfermedad infecto contagiosa;
- Los actos de acoso sexual.

Si el empleador prescinde de los servicios de un trabajador por algunas de las causales enunciadas anteriormente, estamos en presencia de un **despido con causa justificada**, en cuyo caso el empleador se halla exonerado de abonar las indemnizaciones legales, salvo el salario por los días trabajados y el aguinaldo total o proporcional.

En caso de llevarse el caso a la instancia judicial, y en la hipótesis de que el empleador llegare a probar fehacientemente en sentencia judicial firme y ejecutoriada la causal o causales alegadas, queda de ese modo materializado el Despido justificado del trabajador sin derecho a percibir indemnizaciones, salvo el salario y el aguinaldo.

En caso contrario, si el empleador no llegare a probar la causal alegada, estamos en presencia de un despido injustificado del trabajador, en cuyo caso el empleador deberá abonar las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que acuerda la ley laboral vigente a favor del trabajador.

## Capítulo VIII

### Terminación del Contrato de Trabajo por voluntad unilateral del trabajador.

También el trabajador, así como el empleador, puede dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, siempre y cuando concurren algunas de las causales que en apretada síntesis se mencionan a continuación:

- Falta de pago del salario en tiempo y forma;
- Exigencia del empleador al trabajador a realizar tareas superiores a sus fuerzas;
- Actos de violencia, amenaza, injurias, malos tratos por parte del empleador hacia el trabajador o sus familiares;
- Reducción ilegal del salario;
- La imprudencia o descuido inexcusable del empleador;
- El peligro para la seguridad, integridad orgánica del trabajador;
- Enfermedad contagiosa del empleador o de su representante;
- Conducta inmoral del empleador o de su representante;
- Paro patronal declarado ilegal por autoridad competente.

Cuando el trabajador rescinde el contrato de trabajo por algunas de las causales enunciadas anteriormente, estamos en presencia de un caso de **retiro justificado del trabajador**, en cuyo caso el empleador deberá pagar al trabajador

las mismas indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que deben abonarse en un caso de despido injustificado de un trabajador.

En la hipótesis de que el trabajador no llegare a probar en sede judicial la causal o las causales alegadas para su retiro justificado, entonces estamos en presencia de un Retiro injustificado por parte del trabajador, en cuyo caso el trabajador deberá pagar al empleador las mismas indemnizaciones legales que corresponden abonar en caso de un despido injustificado de un trabajador pero con la diferencia que los mencionados rubros sé **reducirán a la mitad**, es decir, el trabajador deberá abonar al empleador la mitad de lo que corresponde pagar en concepto de indemnización por despido injustificado y la indemnización por falta del preaviso legal, en caso de producirse el despido sin causa justificada o despido injustificado de un trabajador.

## Capítulo IX

### Preaviso.

Como su nombre lo indica, el Preaviso consiste en poner a conocimiento o avisar al trabajador en forma previa, que el empleador ha tomado la decisión de prescindir de sus servicios, en cuyo caso el empleador puede alegar alguna de las causales establecidas en el Artículo 81 del Código del Trabajo o simplemente sin manifestar la causa que dio origen para adoptar la drástica determinación.

El periodo del Preaviso varía de acuerdo a la antigüedad que tiene el trabajador al servicio del empleador y así

tenemos el siguiente cuadro que consigna los periodos de preaviso y que son los que se mencionan a continuación:

- Cumplido el periodo de prueba hasta un (1) año, treinta (30) días de preaviso;
- De uno (1) a cinco (5) años de antigüedad, cuarenta y cinco (45) días de preaviso;
- De cinco (5) a diez (10) años de antigüedad, sesenta (60) días de preaviso; y
- De diez (10) años de antigüedad en adelante, noventa (90) días de preaviso.

Durante el periodo del preaviso, el trabajador preavisado sigue trabajando normalmente, percibiendo su salario, debiendo disponer de una licencia o permiso de dos horas por día o de un día a la semana, a su arbitrio, para procurar conseguir un nuevo empleo.

Si el empleador omitiere dar el preaviso o lo diere en forma irregular, el patrón estará obligado a pagar al trabajador el importe correspondiente al periodo del preaviso de acuerdo a su antigüedad.

Cuando un trabajador desea retirarse de su lugar de trabajo, tiene la misma obligación con relación a su patrón en el sentido de que debe preavisar a su empleador manifestando que tiene la intención de dejar el empleo, pero con la diferencia que el periodo del preaviso se **reduce a la mitad**, es decir, los plazos de 30, 45, 60 y 90 días establecidos por la ley laboral se reducen a la mitad para el caso en que el trabajador debe preavisar al empleador de que quiere dejar el empleo.

### **Modelo de nota de preaviso.**

Asunción, ..... de..... de 2014.

Señor  
Trabajador  
Domicilio:  
Presente:

Por el presente documento le comunicamos que el Directorio de la Empresa ha resuelto prescindir de sus servicios, razón por la cual le estamos preavisando, en cumplimiento de lo que establece el Artículo 87 del Código del Trabajo, por un periodo (de 30, 45, 60 o 90 días) por lo que usted dispone de una licencia o permiso de dos horas por día o de un día a la semana a los efectos de realizar las diligencias que le permitan conseguir un nuevo empleo.

Rogamos que en prueba de notificación se sirva firmar al pie del presente documento, manifestando por cuál de las dos alternativas ha optado para hacer uso de la licencia que le acuerda la ley laboral.

Atentamente,

Director de Recursos Humanos

### **Capítulo X**

#### **Indemnización por despido injustificado o sin causa justificada.**

Cuando un empleador procede a despedir a un trabajador en forma injustificada o sin causa justificada, deberá

abonar al trabajador una indemnización que se llama indemnización por despido injustificado o indemnización por tiempo de servicio.

**La indemnización que debe abonar el empleador al trabajador consiste en quince (15) salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses (101).**

La base de cálculo para el pago tanto del preaviso como de la indemnización por despido injustificado, consiste en el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de vigencia del contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término.

**Cuadro de pago de la indemnización por despido injustificado o sin causa justificada.**

<b>AÑOS</b>	<b>INDEMNIZACIÓN</b>
Superado el periodo de prueba hasta 1 año	15 días
2 años	30 días
3 años	45 días
4 años	60 días
5 años	75 días
6 años	90 días
7 años	105 días
8 años	120 días
9 años	135 días

---

(101) Véase Código Laboral, Artículo 91.

10 años	150 días
11 años	165 días
12 años	180 días
13 años	195 días
14 años	210 días
15 años	225 días
16 años	240 días
17 años	255 días
18 años	270 días
19 años	285 días
20 años	300 días
21 años	315 días
22 años	330 días
23 años	345 días
24 años	360 días
25 años	375 días
26 años	390 días
27 años	405 días
28 años	420 días
29 años	435 días
30 años	450 días

En este punto conviene aclarar expresamente que el trabajador después de diez (10) años de servicios ininterrumpidos a favor de un mismo empleador, adquiere la estabilidad laboral o especial, razón por la cual el monto de la indemnización por despido injustificado a partir de los diez años es el importe correspondiente al doble de la respectiva remuneración.

## Capítulo XI

### Estabilidad laboral o especial.

Cuando un trabajador presta servicio en forma continuada e ininterrumpida a un mismo empleador por más de diez años, ese trabajador adquiere la estabilidad laboral o especial, que es una institución que se halla protegida por el Código del Trabajo y que actualmente tiene rango constitucional, es decir, se halla amparado por la Constitución Nacional.

El trabajador que sobrepasa el periodo de pruebas que puede ser de 30 o 60 días o más según convengan las partes, ese trabajador adquiere lo que se llama la **estabilidad general en el empleo**.

Por consiguiente, no debe confundirse la Estabilidad Laboral o Especial con la Estabilidad General en el empleo. Respecto, al primero se adquiere luego de haber trabajado por más de diez años al servicio de un mismo empleador y el segundo cuando el trabajador logra pasar el periodo de pruebas que puede tener una duración de 30, 60 o más días según lo pactado entre las partes contratantes.

El trabajador que se halla amparado por el instituto de la Estabilidad Laboral o Especial no puede ser despedido sin causa justificada, pero conviene aclarar expresamente que la Estabilidad laboral del trabajador no es absoluta, es decir, eso significa que el trabajador estable puede ser despedido pero con causa justificada y para eso se tiene que cumplir el siguiente procedimiento:



Si un empleador desea despedir a un trabajador con estabilidad laboral o especial por alguna de las causales establecidas en el Artículo 81 del Código del Trabajo, lo primero que debe hacer el empleador es notificar al trabajador afectado que su contrato de trabajo está suspendido y que previamente promoverá en los estrados judiciales la pertinente demanda por justificación de causal de despido por ante la autoridad competente que es el Juez de Primera Instancia en lo Laboral de Turno.

Si la decisión judicial en Sentencia Definitiva firme y ejecutoriada es favorable para el empleador o patrón, entonces, en este caso se materializa o se hace efectivo el despido con causa justificada del trabajador estable, en cuyo caso no tendrá derecho a percibir indemnización alguna, salvo el salario y aguinaldo.

En la hipótesis de que la decisión judicial resulte favorable para el trabajador, es decir, que el patrón no haya logrado probar fehacientemente las causales alegadas en su oportunidad, entonces, estamos en presencia de un despido sin causa justificada de un trabajador con estabilidad laboral o especial, y el Juez ordenará el inmediato reintegro del trabajador a su anterior puesto de trabajo en el plazo de 48 horas de quedar firme y ejecutoriada la Sentencia Definitiva, con la penalización impuesta al patrón que consiste en que debe abonar al trabajador todos los salarios caídos desde la fecha de la suspensión hasta su efectivo reintegro, más los beneficios sociales, y más concretamente el aguinaldo o los aguinaldos y la indemnización compensatoria del Artículo 233 del Código Procesal del Trabajo.

Como sabemos en la jurisdicción laboral **no existe la tercera instancia**, es decir, la Sentencia Definitiva de Primera Instancia puede ser objeto del Recurso de Apelación, la que debe ser resuelta por el Tribunal de Alzada o Tribunal de Apelación de Segunda Instancia, la que causará ejecutoria.

En este punto conviene aclarar que cualquiera de las partes litigantes puede recurrir las Resoluciones inferiores por ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, **pero no como un recurso de apelación ante una tercera instancia que no existe, sino por la vía de la acción de inconstitucionalidad.**

A mi criterio, en la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico positivo brinda al empleador o patrón la posibilidad de despedir a un trabajador con estabilidad laboral o especial, utilizando **tres vías** y que son las siguientes:

1º) Promover juicio ordinario de justificación de causal de despido en contra del trabajador estable. El juicio ordinario culmina con el dictamienento de la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia. En caso de resultar favorable para el patrón la decisión judicial, queda materializado el despido con causa justificada del trabajador estable sin derecho a indemnización alguna.

2º) En la hipótesis de que la **resolución judicial tanto de primera como de segunda instancia resulten desfavorables para el empleador o patrón**, éste tiene la opción de plantear Acción de Inconstitucionalidad por ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, tratando de obtener la nulidad de los fallos definitivos de primera y segunda instancia. En el caso de que el fallo de la máxima ins-

tancia judicial resulte favorable para el empleador, igualmente en este caso queda concretado o materializado el despido con causa justificada del trabajador estable sin derecho a indemnización alguna.

3º) En el supuesto caso de que la Resolución Judicial de las **tres instancias** resulte favorable para el trabajador estable, éste debe ser reintegrado por el patrón a su anterior puesto de trabajo, en cuyo transcurso el empleador tiene la posibilidad de acuerdo a lo que dispone el Artículo 97 del Código del Trabajo, de plantear **Incidente de incompatibilidad** entre el empleador o su representante y el trabajador, por la causal que deberá ser alegada y probada en sede judicial. En la hipótesis de que la Resolución judicial de primera y segunda instancia resulte favorable para el trabajador estable y reintegrado a su anterior puesto de trabajo, pero desfavorable para el trabajador estable por una Sentencia Definitiva de la Corte Suprema de Justicia, Sala Constitucional, se vuelve nuevamente a fojas cero, es decir, el trabajador estable y reintegrado a su anterior puesto de trabajo tendrá que retirarse de la empresa patronal por decisión de la Corte Suprema de Justicia, en cuyo caso deberá percibir la indemnización doble por el despido injustificado, los salarios caídos y demás beneficios sociales que le acuerda la ley laboral vigente.

En un reciente fallo de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el expediente caratulado: *“ESSO ESTÁNDAR PARAGUAY S.A. C/ ING. EDUARDO BUOGERMINI S/ JUSTIFICACIÓN DE CAUSAL DE DESPIDO”*, el máximo tribunal de la República resolvió Hacer Lugar a la Acción de Inconstitucionalidad planteado por la patronal en

el sentido de acoger favorablemente el Incidente de Incompatibilidad planteado por la empleadora en contra del trabajador estable y reintegrado, y por ende revocando los fallos definitivos de primera y segunda instancia.

Con esta decisión de la máxima instancia judicial, a mi criterio, prácticamente desaparece el Instituto de la Estabilidad Laboral o Especial, largamente acariciada por todo trabajador.

**Modelo de liquidación final de haberes para un trabajador con estabilidad laboral o especial.**

Nombre y apellido:	CARLOS MARTÍNEZ
Cargo:	Vendedor
Fecha de ingreso:	Abril de 1990
Fecha de salida:	15 de junio de 2014
Antigüedad:	24 años
Salario:	..... Gs/mes

=====

RECIBÍ de la firma SAN CAYETANO S.A.C., la suma de Gs..... (Son guaraníes: .....), en concepto de pago por los rubros que se mencionan a continuación:

Indemnización por falta del PREAVISO LEGAL	GS.
Indemnización DOBLE por tiempo de servicio (24 salarios)	GS.
SALARIOS CAÍDOS desde la suspensión hasta el reintegro	GS.

Vacaciones proporcionales /2014 (15 días)	GS.
Vacaciones causadas	GS.
Aguinaldo proporcional 2014	GS.
TOTAL GENERAL	GS.
Descuento: Aporte al IPS (9 %) S/ Gs.	GS.
<u>SALDO NETO</u>	<u>GS.</u>

Manifiesto que recibo la suma de dinero que antecede a mi entera satisfacción y conformidad, no teniendo, en consecuencia, nada más que reclamar en ningún concepto por la vía judicial ni extrajudicialmente, por haber recibido a la fecha la totalidad de las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que me corresponden según la ley laboral vigente.

Asunción, 15 de junio de 2014.

Carlos Martínez

C.I. N°

## Capítulo XII

### Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es el documento oficial celebrado entre un empleador y el trabajador aprendiz, en virtud del cual el aprendiz se obliga a prestar un servicio a cambio de que el empleador por sí o por medio de un repre-

sentante le enseñe una profesión, arte u oficio al trabajador aprendiz, por un tiempo determinado, y percibiendo el aprendiz un salario que puede ser convencional, es decir, el monto es fijado de común acuerdo entre las partes contratantes.

El contrato de aprendizaje puede ser celebrado por todo trabajador **que haya cumplido la edad de dieciocho (18) años de edad.**

El salario que debe abonar el empleador o patrón al aprendiz no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) del salario mínimo legal.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito en tres ejemplares de un mismo tenor y efecto, de los cuales una copia para el empleador, otra para el trabajador aprendiz y la tercera copia debe ser remitida a la Autoridad Administrativa del Trabajo a los efectos de su homologación y registro.

Considerando que todo contrato es bilateral y consensual en la generalidad de los casos, éste genera derechos y obligaciones para los contratantes, y dentro de este contexto cabe señalar que el aprendiz tiene las siguientes obligaciones con respecto al empleador o patrón:

- Prestar personalmente con esmero el trabajo convenido;
- Ser leal y guardar respeto al empleador o patrón;
- Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y la de su familia;

- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón
- Procurar la mayor economía para el patrón.

Del mismo modo el **empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del aprendiz y que son:**

- Proporcionarle la educación en la profesión, arte u oficio convenida y a pagarle la retribución pecuniaria pactada;
- Tratarlo con la debida consideración;
- Al concluir el aprendizaje, otorgarle un certificado por escrito en el que conste de modo fehaciente los conocimientos y actitudes adquiridas;
- Al finalizar el periodo del aprendizaje, deberá tener en cuenta al aprendiz en caso de llenar vacancias;
- Poner a conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, de los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.

El contrato de aprendizaje no puede durar más de un (1) año, pero excepcionalmente y teniendo en cuenta la naturaleza de la profesión u oficio, el contrato podrá extenderse hasta tres (3) años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo en resolución fundada.

Las empresas que emplean más de diez trabajadores tienen la obligación de admitir un aprendiz como mínimo.

Tendrán prioridad para ser admitidos como aprendiz los hijos de los empleados que prestan servicio en una empresa determinada.

Así como todo Contrato tiene su nacimiento con la celebración o la firma del documento respectivo, del mismo modo el Contrato en algún momento dado debe terminar y que puede ser debido al vencimiento del contrato, así como también puede terminar por la voluntad unilateral del empleador o del trabajador aprendiz por las causales establecidas en la ley laboral vigente.

Dentro de este contexto cabe manifestar que el empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje por las causales que se mencionan a continuación, sin incurrir en ninguna responsabilidad, y que son:

- Por falta grave de consideración y respeto hacia el maestro o su familia;
- Por incapacidad manifiesta del aprendiz;
- Por no aprobar el aprendiz los exámenes materia del aprendizaje establecido por el empleador.

Así como el maestro o empleador puede dar por terminado el Contrato de Aprendizaje por las causales establecidas en la ley laboral, del mismo modo también el aprendiz puede retirarse del trabajo por las causales que se mencionan a continuación:

- Por falta grave de palabra u obra del maestro o su representante, y
- Por violación de las obligaciones que impone la ley al empleador o maestro.



### **Modelo de contrato de aprendizaje.**

En la ciudad de Asunción, Capital de la República del Paraguay, a los cinco días del mes de julio del año dos mil cinco, por una parte, el señor JUAN MANUEL MUÑOZ, paraguayo, casado, mayor de edad, de profesión herrero, y domiciliado en la casa de la calle Vicepresidente Sánchez casi Tte. Fariña de esta ciudad, en adelante denominado “EL EMPLEADOR O EL MAESTRO”, y por otra parte, el joven FRANCISCO GONZÁLEZ, paraguayo, soltero, de 18 años de edad, domiciliado en la casa de la calle Fernando de la Mora y General Santos de esta ciudad, en adelante denominado “EL APRENDIZ”, convienen en celebrar el presente Contrato de Aprendizaje que en adelante se regirán por las cláusulas y condiciones que se mencionan a continuación:

PRIMERA: Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje.

SEGUNDA: Descripción de las tareas que deben ser cumplidas por el aprendiz.

TERCERA: El monto del SALARIO que percibirá el aprendiz, así como establecer otros beneficios que otorgará el maestro al aprendiz.

CUARTA: Las condiciones de manutención. Alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador o maestro, y la valuación de cada una de ellas en dinero.

QUINTA: Las condiciones que las partes establezcan en el contrato y que favorezcan el régimen de aprendizaje.

Previa lectura y ratificación, suscriben las partes en tres ejemplares de un mismo tenor y efecto, en el lugar y fecha indicada precedentemente.

APRENDIZ

MAESTRO

### Capítulo XIII

#### Trabajo de mujeres.

En primer lugar conviene señalar expresamente que las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los varones.

El objeto fundamental que se persigue con la inclusión de una sección especial en el Código del Trabajo consiste fundamentalmente en la protección de la **maternidad**.

La mujer trabajadora que se halla en estado de gestación o en periodo de lactancia, no podrá realizar trabajos que pongan en peligro su vida y su integridad física como así también la salud física, psíquica y mental del niño por nacer o en periodo de lactancia.

Todo empleador tiene la obligación de informar a la Dirección General de Protección de Menores la nómina de las trabajadoras que se hallan en estado de gravidez y que estuvieren a su servicio.

Toda trabajadora tendrá derecho a suspender sus actividades o su trabajo desde el momento que presenta a su empleador o patrón un certificado médico visado o expedido por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Sa-

lud Pública y Bienestar Social en el que se haga constar que el parto habrá de producirse probablemente **dentro de las seis semanas y, salvo autorización médica no se le permitirá trabajar dentro de las seis semanas siguientes al parto.**

En este punto se plantea la siguiente interrogante: ¿La empresa debe otorgar los 3 meses de licencia o solo los 63 días que otorga el IPS?

El Artículo 89 de la Constitución Nacional establece que *“Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a **doce semanas**. La mujer no será despedida durante el embarazo y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencia por paternidad”*.

El Artículo 133 del Código del Trabajo establece que *“Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social, o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las **seis semanas** siguientes, y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las **seis semanas** posteriores al parto. Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier periodo adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social”*.

El Artículo 36 del Decreto-Ley N° 1.860 de fecha 1° de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto-Ley N° 17.071 del 18 de febrero de 1943 (102), de creación del Instituto de Previsión Social, habla del **riesgo de maternidad** y el Artículo 37 del mismo cuerpo legal establece expresamente que *“La asegurada recibirá además: a) Un subsidio en dinero durante las tres (3) semanas anteriores y las seis (6) posteriores a la fecha probable del parto, y b) Provisión de leche para el hijo que no pueda amamantar por incapacidad constatada por médico, como máximo durante los ocho (8) meses siguientes al parto”*(103).

El Artículo 71 del Código del Trabajo establece cuales son las causas de Suspensión de los Contratos de Trabajo y el inciso m) consigna lo siguiente: *“El descanso pre y postnatal, licencias, reposos legales y vacaciones”*. A este respecto cabe señalar que el trabajador con certificado de reposo expedido por el IPS tiene suspendidos los efectos principales de su contrato individual de trabajo; y no trabaja. Tampoco percibe salarios. No se le puede despedir.

La mujer trabajadora en estado de gravidez tiene derecho a gozar de una licencia por maternidad de seis semanas antes y seis semanas después del parto, es decir, un total de

---

(102) Véase Ley N° 375/1956 “Por la cual se aprueba el Decreto Ley N° 1.860 del 1° de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto Ley N° 17.071 de fecha 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social”.

(103) Véase Ley 4.933/13, “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social - fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión Social”.

tres meses o noventa días. Durante todo el tiempo pre y postnatal el contrato de trabajo de la trabajadora embarazada se halla suspendido, razón por la cual no trabaja o no presta servicio y por ende no percibe salario, pero el Instituto de Previsión Social abona un subsidio en dinero efectivo a la mujer trabajadora solamente durante un periodo de 63 (sesenta y tres) días. La diferencia de 27 días, la mujer trabajadora no percibe salarios del patrón. En este punto conviene aclarar que la empleadora no se halla obligada legalmente a abonar la diferencia de 27 días que no cubre el régimen de seguridad social, pero nada obsta que la Patronal pueda cubrir esa diferencia o complemento salarial, en cuyo caso será una concesión graciosa de la Patronal en homenaje al espíritu humanitario hacia la trabajadora embarazada que ha cumplido con el sublime amor de traer un hijo al mundo.

Reitero: Desde el momento en que el empleador haya tomado conocimiento por medio de la respectiva notificación por escrito del estado de embarazo de su empleada trabajadora, y mientras ésta disfruta de su licencia por maternidad, **serán nulas, el preaviso y el despido dispuesto por el empleador.**

El Artículo 134 del Código del Trabajo establece claramente que *“En el periodo 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 periodos trabajados, con goce de salarios. Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan más de cincuenta (50) 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”.*

En cuanto al primer párrafo de la norma transcripta precedentemente considero que la ley es clara en ese sentido por lo que resulta innecesario formular mayores comentarios al respecto, sin embargo, conviene agregar que los establecimientos industriales o comerciales deben contar con espacios físicos especialmente preparados y acondicionados para el cumplimiento de tan maternal objetivo como lo es sin duda alguna la de amamantar a los pequeños menores de dos años.

Con relación a las salas o guarderías con que deberían contar todos los establecimientos industriales o comerciales que ocupen más de 50 trabajadores de uno u otro sexo, en la práctica resulta muy difícil de cumplir debido al elevado costo que ello representa, pero lo ideal y lo legal sería que todas las empresas que ocupen más de 50 trabajadores habiliten las guarderías para el fin mencionado anteriormente.

En la hipótesis de que un Inspector del Trabajo constate este incumplimiento legal por parte de alguna empresa, lo más probable es que ante el Informe que elevará el Inspector del Trabajo a sus superiores, se arme un expediente por incumplimiento de la ley del trabajo, es decir, sería una especie de Sumario Administrativo a los efectos de dar oportunidad a la Patronal de ejercer su derecho constitucional a la defensa, para finalmente la Autoridad Administrativa del Trabajo dictar una Resolución por la cual resuelve el fondo de la cuestión que podría consistir en aplicar una sanción pecuniaria a la empresa por incumplimiento de la ley laboral

o en su defecto darle a la empleadora un lapso prudencial y razonable para que adapte sus instalaciones a la concreción de esa obligación legal que consiste en dotar de una guardería infantil para beneficio de sus trabajadores.

## Capítulo XIV

### Trabajadores del servicio doméstico (104).

Definición: Son considerados trabajadores del servicio doméstico las personas de uno y otro sexo que realizan trabajos de aseo, asistencia y otros servicios que por su naturaleza constituyen actividades propias de un hogar que nuclea a toda una familia.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral enumera taxativamente cuales son las actividades que son consideradas como del servicio doméstico, es decir, las actividades que desarrollan ciertas personas dentro de una vivienda familiar exclusivamente.

Por consiguiente, **son considerados trabajadores del servicio doméstico** las personas que desarrollan las siguientes actividades:

---

(104) Véanse Ley N° 4.933/13, “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social - fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión Social” y Decreto N° 3458/2015 “Por el cual se objeta parcialmente el proyecto de Ley N° 5407/2015 “Del trabajo doméstico”.

- Choferes;
- Amas de llave;
- Mucamas;
- Lavanderas;
- Cocineras y sus ayudantes;
- Planchadoras;
- Niñeras;
- Jardineros;
- Cuidadores de enfermos, ancianos o minusválidos o personas de la tercera edad;
- Mandaderos, y
- Personas que realizan actividades diversas dentro del hogar familiar.

En este punto conviene aclarar expresamente porque es motivo siempre de confusión entre las personas, empresarios e inclusive hasta los propios colegas abogados en el sentido de que por ejemplo una persona que cumple la función de chofer o una persona que realiza trabajos como limpiadora, generalmente las personas del sexo femenino, en una empresa o en un establecimiento comercial, **no son considerados como trabajadores del servicio doméstico**, razón por la cual su relación jurídico laboral no se rige por el capítulo especial dedicado a los trabajadores del servicio doméstico sino por las normas laborales de carácter general, salvo algunas excepciones expresamente establecidas en la norma jurídica laboral.

Con relación al salario cabe mencionar que el empleador o patrón debe abonar al trabajador doméstico además del salario en dinero, alimentación y habitación, sobre todo



si el trato entre las partes se refiere a trabajadores domésticos sin retiro.

Con respecto al salario en dinero, las partes pueden pactar libremente el monto que deberá percibir todo trabajador doméstico, pero en ningún caso el salario en dinero podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo establecido para actividades diversas no especificadas del lugar de prestación de los servicios domésticos (105).

Como ya se consignara en capítulos anteriores, toda situación jurídica genera consecuencias jurídicas, es decir, toda relación jurídica laboral trae como consecuencia derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador.

Dentro de este contexto cabe señalar por ejemplo que el patrón tiene con el trabajador doméstico las siguientes obligaciones:

- Tratarlo con respeto y consideración, y abstenerse de maltratarlo de palabras o de hechos;
- Proporcionarle alimentos en cantidad y calidad;
- Proporcionarle una habitación decorosa cuando se trate de un trabajador doméstico sin retiro;
- En caso de enfermedad, prestarle asistencia médica indispensable;

---

(105) Véase Decreto N° 3458/2015 “Por el cual se objeta parcialmente el proyecto de Ley N° 5407/2015 “Del trabajo doméstico”.

- Darle la posibilidad de que asista a la escuela nocturna;
- En caso de fallecimiento, darle cristiana sepultura;
- Pagar el aguinaldo como a cualquier otro trabajador;
- Otorgar licencia pre y post natal a las trabajadoras domésticas embarazadas.

Así como el trabajador doméstico tiene derecho a percibir el aguinaldo a fin de cada año, del mismo modo también tiene derecho a gozar de las vacaciones, cuya duración variará de acuerdo a su antigüedad, como cualquier otro trabajador.

Como todo contrato que comienza o se inicia, obviamente, llega un momento que ese contrato termina por voluntad unilateral y decisoria tanto del empleador o del trabajador por cualquiera de las causales establecidas por los Artículos 81 y 84 del Código del Trabajo.

En caso de producirse el despido injustificado del trabajador doméstico, el empleador deberá abonar las indemnizaciones legales por falta del preaviso legal y por despido injustificado, y demás beneficios sociales que le acuerda la ley laboral vigente.

La nota que distingue al caso de los trabajadores domésticos consiste en la diferencia que existe en el periodo del **preaviso**, pues, para el caso del trabajador doméstico el plazo es de siete días para los que tienen una antigüedad inferior a un año, y de quince días pasando los un año para arriba hasta el infinito.

Cuando el despido del trabajador doméstico es por causa justificada, o sea estamos en presencia de un despido justificado, el empleador deberá abonar solamente el salario por los días servidos y el aguinaldo completo o proporcional según el caso.

En la hipótesis de que se produzca el retiro justificado del trabajador doméstico, el empleador deberá abonar las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que concede la ley laboral vigente, igual como si se tratara de un despido injustificado.

También los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores, gozan de la Estabilidad Laboral o Especial después de haber prestado **diez años de trabajo** al servicio de un mismo empleador o patrón, y no puede ser despedido sin causa justificada, salvo el caso de que el patrón diera estricto cumplimiento al procedimiento legal establecido en la norma jurídica laboral para despedir a un Trabajador estable que ya fuera explicado en un capítulo anterior.

Finalmente, quisiera permitirme exhortar a los empleadores o patrones o amas de casa que utilizan los servicios de un trabajador doméstico en cualquiera de sus funciones, de la necesidad imperiosa de hacerle firmar los recibos correspondientes cuando llega fin de mes y procede a abonar su salario, y esto es así por la sencilla razón de que el trabajador doméstico que generalmente lleva varios años trabajando en una vivienda particular se convierte en un miembro más de la familia y en tal carácter conoce todos los secretos de la casa e inclusive conoce hasta de las intimidades de la residencia, y por esa razón generalmente las amas

de casa no hacen firmar recibos por los salarios que paga, sencillamente los paga pero no se documenta, pero resulta que llega un momento en que el “amor” que existe entre Las partes se convierte en “guerra”, y en ese momento comienzan los problemas, por lo que si el patrón no se halla debidamente documentado, se expone a que sea sorprendido con una demanda en la que se reclama salarios impagos por varios meses, entonces, ante la falta o ausencia de documento respaldatorio no tiene otra alternativa que pagar nuevamente, es decir, **los papeles cantan**, o como dice el refrán: **el que paga mal, paga dos veces**.

**Modelo de liquidación final de haberes  
de un trabajador doméstico.**

Nombre y apellido:	JUSTINA ÁLVAREZ
Cargo:	Cocinera
Fecha de ingreso:	1999
Fecha de salida:	15 de junio de 2014
Antigüedad:	15 años
Salario:	..... Gs/mes

RECIBÍ de la Señora María del Carmen Valenzuela, la suma de Gs..... (Son guaraníes: .....), en concepto de pago por los rubros que se mencionan a continuación:

Indemnización por PREAVISO (15 días)	GS.
Indemnización DOBLE por tiempo de servicio	GS.

Vacaciones proporcionales/2014 (6 días)	GS.
Vacaciones causadas/2014	GS.
Aguinaldo proporcional 2014	GS.
Salario de junio/2014, 15 días	GS.
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>GS.</b>

---

---

Manifiesto que recibo la suma de dinero que antecede a mi entera satisfacción y conformidad, no teniendo, en consecuencia, nada más que reclamar en ningún concepto por la vía judicial ni extrajudicialmente, por haber recibido a la fecha la totalidad de las indemnizaciones legales y demás beneficios sociales que me corresponden según la ley laboral vigente.

Asunción, 15 de junio de 2014.

Justina Álvarez

C.I. N°.....

## Capítulo XV

### Vacaciones anuales remuneradas.

Definición: Las vacaciones constituyen el periodo durante el cual el trabajador, luego de haber prestado servicio durante de **un año**, goza de un descanso o licencia remunerada, cuya duración dependerá de la antigüedad del trabajador al servicio del empleador.

El periodo de descanso llamado técnicamente vacaciones es remunerado, vale decir, el trabajador percibe su sala-

rio por el periodo de duración de sus vacaciones como si hubiese laborado normalmente, razón por la cual se la denomina con toda justicia **vacaciones anuales remuneradas**.

De acuerdo a los estudios realizados por los Científicos expertos en la materia, las vacaciones tienen un fundamento médico que se trasunta en la necesidad que tiene el trabajador de descansar al cabo de una intensa jornada de trabajo cumplida al cabo de cada año con el objetivo fundamental de restaurar las energías gastadas, tanto física como mentalmente, para volver al término de sus vacaciones con todas las pilas cargadas para reanudar sus actividades, beneficio éste que redundará a todas luces a favor tanto del trabajador como del empleador.

Para que un trabajador se gane el derecho a vacaciones anuales remuneradas debe haber laborado durante un año o doce meses, tiempo éste que se denomina “periodo adquisitivo”, licencia o descanso que el trabajador lo debe usufructuar durante los seis meses siguientes al nacimiento del derecho, periodo éste que se denomina “periodo de goce”.

El periodo de duración de las vacaciones anuales remuneradas varía según la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa y así tenemos lo siguiente:

- Después de 1 (un) año de antigüedad hasta los 5 (cinco) años de antigüedad, corresponde al trabajador gozar de 12 (doce) días hábiles corridos,
- Después de los cinco (5) años de antigüedad hasta los diez (10) años de antigüedad, corresponde al trabajador gozar de dieciocho (18) días hábiles corridos,

- Después de los diez (10) años de antigüedad en adelante, corresponde al trabajador gozar de treinta (30) días hábiles corridos.

Es importante recalcar que las vacaciones sean otorgadas por el empleador al trabajador dentro del periodo de goce que en nuestro ordenamiento jurídico es de **seis meses**, porque caso contrario si el trabajador usufructúa sus vacaciones fuera del periodo de goce, el empleador debe abonar una penalización que consiste en el **pago doble** equivalente al tiempo de duración de las vacaciones.

Se formula la presente aclaración porque ocurre que muchas veces los trabajadores a los efectos de alzarse con unos guaraníes más de ex-profeso salen a usufructuar sus vacaciones fuera del periodo de goce, en cuyo caso el patrón debe abonar la respectiva penalización ya explicada anteriormente. Por consiguiente, a los efectos de evitar algunos abusos por parte de los trabajadores, solamente cuando las circunstancias así lo ameritan y con la autorización en documento firmado por el representante del empleador, el trabajador no podrá usufructuar sus vacaciones dentro del periodo de goce, en cuyo caso le da el derecho de reclamar el pago de la respectiva penalización, sin perjuicio del descanso que lo llevará a cabo en otra oportunidad a ser determinado de común acuerdo entre las partes contratantes.

En este punto se presenta la siguiente interrogante: ¿A los efectos legales, las vacaciones deben ser usufructuadas en forma corrida o pueden ser fraccionadas?

En primer lugar conviene aclarar que el periodo adquisitivo tiene una duración de doce meses, que es el periodo

de tiempo que el trabajador debe laborar para ganarse el derecho a vacaciones y el periodo de goce es de seis meses, que es el periodo dentro del cual el personal debe indefectiblemente, salvo caso de fuerza mayor, proceder a usufructuar sus vacaciones.

Se sugiere en este caso se adopte el siguiente procedimiento: que el empleado solicite por nota a partir de qué fecha desea salir de vacaciones, la que debe ser dentro de los seis meses siguientes al nacimiento del derecho. Luego el empleador comunica o cursa el documento llamado **Aviso de Vacaciones**, en el cual se hace saber que deberá usufructuar sus vacaciones desde que fecha y hasta que fecha, documento éste que deberá estar firmado por un representante de la Empresa y al pie de la misma debe estar firmado por el empleado en prueba de conformidad y notificación. En este punto conviene destacar que todos estos datos deben coincidir fielmente con el Libro Laboral denominado **Registro de Vacaciones**, el que debe ser presentado en forma semestral a la Autoridad Administrativa del Trabajo a los efectos legales.

Las vacaciones deben ser usufructuadas en forma corrida, sin ninguna interrupción. No son acumulables, pero en última instancia puede acumularse hasta dos años, pero lo más recomendable es que sean usufructuadas en forma corrida sin ninguna interrupción, salvo caso de fuerza mayor.

Internamente se puede manejar documentos firmados por el empleado, en los que solicita no asistir a su lugar de trabajo por tal o cual motivo, cuya duración puede ser de



medio día o uno, dos o tres días, a cuenta de vacaciones. En este caso la Empresa concede el permiso solicitado y luego se descuenta de los días de vacaciones a que tiene derecho usufructuar o gozar. Otra opción sería otorgar las vacaciones en forma fraccionada, la que puede ser en dos periodos iguales de acuerdo a su antigüedad y a los días que le corresponde usufructuar.

A los efectos de actuar dentro del marco legal, repito, se recomienda en todos los casos que los datos contenidos en el documento oficial de Aviso de Vacaciones deben coincidir con lo asentado en el Libro de Registro de Vacaciones. Todo lo demás se debe manejar en forma interna y confidencial.

El Artículo 222 del Código del Trabajo establece que *“La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento. El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones”*; y el Artículo 224 del mismo cuerpo legal establece claramente que *“Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa”*.

Del análisis objetivo de la norma jurídica transcrita precedentemente, sobre todo el Artículo 224, se desprende a simple vista que las vacaciones no son acumulables, es decir, la regla es que el trabajador o empleado debe usufructuar

sus vacaciones, indefectiblemente, dentro de los seis meses siguientes a la fecha del nacimiento del derecho a gozar de las vacaciones.

El empleador, en virtud al poder de dirección, organización y administración que tiene en su establecimiento, tiene el derecho de exigir a su empleado o trabajador a suspender sus actividades laborales a los efectos de usufructuar de sus vacaciones.

Esta regla tiene una excepción, y consiste en que las vacaciones pueden ser acumuladas hasta por dos años, a pedido expreso y por escrito del trabajador.

Por consiguiente, el trabajador debe solicitar por nota a su empleador o patrón que debido a razones personales o debido a las razones que el empleado exponga, desea acumular el goce de sus vacaciones por dos periodos, obviamente, de acuerdo con la antigüedad que posee en la empresa que puede ser de 12, 18 o 30 días hábiles corridos.

El empleador debe responder por nota al trabajador a los efectos de hacerle saber lo resuelto por el Directorio de la empresa, que puede ser en forma negativa o positiva.

En la hipótesis de que la respuesta del empleador resulte negativa, éste expondrá en su nota las razones en que se funda para desestimar el pedido, ocasión en que hará recordar al empleado que deberá usufructuar de sus vacaciones en el lapso que le ha sido comunicado con anterioridad.

En la hipótesis de que la respuesta del empleador resulte positiva, éste expondrá en su nota que acepta lo peti-

cionado por el empleado, ocasión en que le hará saber la forma como deberá usufructuar de sus vacaciones acumuladas de dos periodos adquisitivos, y que eventualmente podría ser de dos maneras o formas a saber y que son las siguientes: a) el goce total del periodo de vacaciones acumuladas de una sola vez en forma corrida; y b) el goce de las vacaciones en forma fraccionada que puede ser en dos o tres etapas, a criterio exclusivo del empleador.

**Modelo de nota de aviso de vacaciones.**

Asunción,.....de.....de 2014.

Señor

Juan Francisco González

Eusebio Ayala y Gral. Santos

Asunción, Paraguay

PRESENTE:

Por medio del presente documento, la empresa CHO-FERES DEL CHACO S.R.L., le comunica para lo que hubiere lugar en Derecho que en cumplimiento a lo que dispone el Artículo 218 y siguientes del Código del Trabajo, que usted deberá usufructuar de su derecho a vacaciones por el periodo adquisitivo 20/08/2004 – 20/08/2005, a partir del día.....hasta el día....., debiendo reintegrarse a sus tareas indefectiblemente el día....., en el horario de trabajo habitual vigente en la empresa.

Solicitamos por favor se sirva firmar al pie de la presente nota en prueba de conformidad y notificación.

Aprovechamos la oportunidad para desearle un buen descanso.

Atentamente,

Director de Recursos Humanos

## Capítulo XVI

### Salario.

Definición: Salario es la remuneración o suma de dinero, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que un empleador abona a un trabajador por un servicio u obra que realiza en virtud a lo estipulado en el Contrato de Trabajo.

Para el Decreto-Ley N° 1860 del 01 de diciembre de 1950 que modifica el Decreto-Ley N° 17.071 del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social, el Artículo 76 define el Salario de la siguiente manera:

**SALARIO:** *es la remuneración total que recibe el trabajador de sus empleadores en dinero, especies o regalías, incluyendo lo que correspondiere a trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, indemnizaciones por despido, premios, honorarios, participaciones y cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la empresa o trabajo, exceptuando los aguinaldos.*

Las partes contratantes, es decir, el empleador o patrón y el trabajador pueden estipular libremente el monto del salario en dinero efectivo, pero en ningún caso, salvo excep-

ciones previstas en la ley, podrá ser inferior al mínimo legal establecido por la autoridad competente en la materia.

El salario debe ser pagado por el empleador al trabajador sin ninguna discriminación, es decir, no se debe tener en cuenta o no debe influir para nada el sexo, raza, religión, impedimento físico, nacionalidad, condición social y la inclinación o afiliación política o sindical. Consecuentemente, a trabajo de igual naturaleza, valor, eficacia y duración, le debe corresponder indefectiblemente un salario igual, salvo el que provenga como consecuencia de una desigualdad fundada en la productividad o merecimientos.

Resulta de fundamental importancia señalar en este punto que el salario puede pagarse por unidad de tiempo (por hora, día, semana, quincena, o por mes); por unidad de obra (por pieza, tarea o a destajo); y por comisiones sobre las ventas o cobros realizados por el trabajador a cuenta del empleador.

Preferentemente, los salarios deben pagarse siempre, en lo posible, en dinero de curso legal, razón por la cual queda prohibido abonar el salario con otros métodos que pretendan sustituir a la moneda de curso legal, como por ejemplo no se puede pagar el salario con vales, pagares, cupos, fichas u otro signo representativo que tenga por objeto reemplazar a la moneda.

No obstante, las partes pueden pactar legalmente que el salario en forma parcial y excepcionalmente, puede pagarse en especie hasta un treinta por ciento (30%), con la principal condición que esta modalidad redunde en benefi-

cio del trabajador y de su familia, y que el precio avaluado por el patrón sea justo y razonable por sobre todas las cosas.

Debido a su gran importancia reitero que el Artículo 231 del Código del Trabajo establece en forma expresa, clara y categórica que los salarios deben abonarse en moneda de curso legal, por lo que queda prohibido que el pago de los salarios en dinero efectivo sea reemplazado o substituido por otros signos representativos que pueden ser vales, pagarés, cupones, fichas u otros, que tengan por objetivo sustituir el dinero en efectivo o la moneda de curso legal.

En este punto quisiera permitirme ser reiterativo también en el sentido de que conviene aclarar que el salario no precisamente debe ser abonado al trabajador en su totalidad en dinero efectivo. En efecto, la ley laboral vigente autoriza que el empleador puede abonar parcialmente el salario de otra forma que no sea exactamente el dinero efectivo, y lo puede hacer en especie hasta en un treinta por ciento (30%), con la condición expresa de que el pago en especie debe consistir en algún material que será de utilidad tanto para el trabajador como para su familia, es decir, el pago en especie no significa que el empleador puede hacerlo con cualquier cosa que podría ser eventualmente algún producto o mercancía que en nada redundará en beneficio del trabajador y su entorno familiar.

En la hipótesis de que el empleador decida abonar al trabajador su salario en especie hasta en un 30%, el valor que le atribuya el empleador debe ser justo y razonable, y no incurriendo en abusos, aprovechando la situación de la parte

económicamente más débil de la relación laboral como lo es sin duda alguna el trabajador.

Cuando el valor del salario en especie no se halle expresamente estipulado en el Contrato de Trabajo, la misma debe ser determinada prudencialmente por la autoridad competente, que en nuestro país, lo constituye la Autoridad Administrativa del Trabajo, representado por el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Artículo 235 del Código del Trabajo establece claramente que todo trabajador deberá recibir conjuntamente con su salario una hoja de liquidación de haberes, la que debe estar firmada por el empleador o por su representante, en la que deben constar de modo claro y preciso los siguientes datos: a) Salario básico sobre el cual se realiza la liquidación; b) El número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje; c) Los montos a los cuales tiene derecho el trabajador además del salario básico; y d) el concepto de los descuentos que llegaren a efectuarse.

La hoja de liquidación de haberes en la que consta el monto a ser recibido por el trabajador deberá ser firmado por éste, dejando expresa constancia del monto recibido en concepto de salario y otros haberes, quedando el original firmado por el trabajador en poder del empleador y el duplicado de la misma deberá quedar en poder del trabajador.

Consecuentemente, podemos concluir sobre este punto específico diciendo que la Hoja de Liquidación de Haberes mensuales que recibe el trabajador deberá expresar de modo claro y preciso los montos recibidos en concepto de salario

básico y otros haberes, así como también el detalle y el concepto de los rubros descontados y sus respectivos montos, y por lógica consecuencia el saldo neto a percibir por el trabajador.

También cabe agregar que el **salario es irrenunciable y se pagara directamente al mismo o sea al trabajador**, o a otra persona que se halle debidamente autorizada por el trabajador por escrito.

Por otro lado resulta muy importante anotar que **el salario puede ser objeto de embargo** o sea que el salario puede ser embargado, pero dentro de los siguientes límites:

1º) Hasta en un cincuenta por ciento (50%), para el pago de pensiones alimenticias o como se dice comúnmente para el pago de prestación de alimentos;

2º) Hasta en un cuarenta por ciento (40%), para el pago de habitación donde reside el trabajador con su familia y para el pago de artículos alimenticios para el trabajador y el de su familia que dependan económicamente del trabajador;

3º) Hasta en un veinticinco (25%), en los demás casos.

En la hipótesis de que existan embargos acumulativos, la misma no podrá sobrepasar en ningún caso el cincuenta por ciento (50%) del salario básico del trabajador.

Finalmente, cabe consignar que el crédito laboral es privilegiado o el crédito a favor de los trabajadores, es decir, que en caso de que existan varios embargos trabados en contra de los bienes del empleador o patrón, prevalecerá el cré-



dito laboral o sea que se pagará en primer lugar el crédito de los trabajadores y en caso de existir remanente se pagará a los demás acreedores del empleador.

Teniendo en cuenta que el crédito de los trabajadores es considerado singularmente privilegiado, los laborantes no necesitarán entrar en concursos, quiebras ni sucesiones, sino que simplemente se les debe pagar en primer lugar, una vez conocida la Resolución Judicial.

## Capítulo XVII

### Horas extraordinarias de labor.

Definición: Las horas extraordinarias de labor consisten en la suma de dinero que el empleador debe pagar al trabajador cuando éste cumpla o ejecute una jornada de trabajo superior a la duración máxima de la jornada que estipula la ley laboral, es decir, cuando un trabajador labora más de ocho horas por día o supere las cuarenta y ocho horas semanales.

En este punto cabe recordar que la jornada diurna se extiende desde las seis horas de la mañana hasta las ocho horas de la noche, y la jornada nocturna se extiende desde las ocho horas de la noche hasta las seis horas del día siguiente.

La forma de pagarse las **horas extras** varían según se trate de jornadas diurnas, nocturnas o domingos y feriados, y dentro de este contexto tenemos lo siguiente:

Las horas **extras realizadas en jornada diurna** se pagan con un recargo del cincuenta por ciento (50%), sobre el salario hora ordinaria de día hábil;

Las **jornadas nocturnas** se pagan con un recargo del treinta por ciento (30%), sobre el salario hora ordinario diurno;

Las **horas extras nocturnas** se pagan con un recargo del cien por cien (100%), sobre el salario hora ordinario nocturno, y

Las **horas extras en días domingos y feriados** se pagan con un recargo del cien por cien (100%), sobre el salario hora ordinaria de día hábil.

Cabe agregar que las horas extraordinarias consignados en el Artículo 234 del Código del Trabajo establece que este rubro se paga al trabajador solamente cuando presta servicio fuera de la jornada ordinaria de trabajo, es decir, el trabajo realizado fuera del horario habitual constituye horas extraordinarias lo que genera la obligación legal por parte del empleador de abonar al trabajador los recargos correspondientes que pueden ser del 50%, 30% o 100%, según las circunstancias de cada caso en particular.

Cuando un personal administrativo o mecánico es comisionado a prestar servicio al interior de la República, se presenta la siguiente situación:

El viaje desde la ciudad de Asunción, por ejemplo hasta Ciudad del Este, capital del Departamento del Alto Paraná, insume aproximadamente un tiempo de diez (10) horas

entre ida y vuelta. En este punto conviene destacar y dejar bien en claro que todo el tiempo de duración del viaje entre la ida y la vuelta, no constituye horas extraordinarias a los efectos de la remuneración, es decir, no corresponde pagar como horas extras el tiempo utilizado para el viaje de ida y vuelta, porque para eso la empresa ya le abona un viático a los efectos de solventar los gastos de alimentación y posada; ahora bien, cuando el personal se instala en el local de la empresa localizado en Ciudad del Este y cumple la jornada ordinaria de trabajo, al igual que los demás empleados de la empresa en esa ciudad, obviamente, no tienen derecho a percibir horas extraordinarias, pero si se da la situación contraria, es decir, cuando el personal realiza labores después de la jornada ordinaria de trabajo establecido en la empresa, sede regional, resulta lógico y obvio que ese trabajador administrativo o mecánico se hace acreedor del cobro de horas extraordinarias de labor según sea el caso y en el porcentaje establecido por el Artículo 234 del Código del Trabajo, es decir, según sea jornada diurna, nocturna o en días domingos o feriados.

También se podría eventualmente presentar la siguiente situación: Cuando un personal mecánico es comisionado por la empresa a prestar servicio en el interior de la República, específicamente en Estancias o lugares que no sean Sucursales de la empresa central con sede en la capital, a mi criterio, se debería implementar el siguiente procedimiento:

En primer lugar conviene aclarar expresamente que todos los adicionales y gratificaciones que la empresa decida abonar a un trabajador tienen el carácter de ser transitorios o temporales, es decir, se abona mientras subsista la causa que

le dio origen y obviamente, una vez desaparecida la causa, automáticamente desaparece la obligación patronal de abonar dichas gratificaciones. A mayor abundamiento cabe agregar que los adicionales y gratificaciones solamente serán pagados mientras dure la situación determinante de su pago, razón por la cual se recomienda que todos los adicionales y gratificaciones abonados por la empresa a los trabajadores, absolutamente todos, sean documentadas en recibo separado del salario básico, a los efectos de demostrar o acreditar que los adicionales y gratificaciones tienen carácter transitorio y fundamentalmente para acreditar que **no integran el salario**.

Si se llegara a integrar los adicionales y gratificaciones con el salario básico, y se documentara en un solo recibo, aquellos pasan a integrar el salario; luego ya no se podrá suprimir o eliminar el pago de dichos rubros por la sencilla razón de que jurídicamente no está permitido reducir los salarios, salvo orden de autoridad competente.

El tiempo que insume al personal mecánico su traslado desde su base o lugar de origen/contratación a una Estancia ubicada en el interior de la República, no se considera como horas trabajadas, por consiguiente, el tiempo de duración del viaje de ida y vuelta no genera ninguna responsabilidad económica para la empresa, y mucho menos puede caracterizarse como horas extraordinarias.

En este caso específico, a mi criterio, la Empresa deberá abonar al personal mecánico los siguientes rubros: 1º) Pasaje de ida y vuelta o en su defecto, la provisión de un vehículo de la empresa; 2º) Otorgar una suma determinada de dinero

en concepto de viático a los efectos de sufragar gastos de alimentación y en su caso, si las circunstancias lo ameritan, gastos de posada; y 3º) Comisión de x porcentaje sobre lo facturado al cliente por los trabajos realizados.

Finalmente, en este punto conviene recalcar que como el personal mecánico comisionado no está sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo estricto en un lugar lejano determinado, además que resulta imposible controlar las horas trabajadas por el citado personal mecánico, no corresponde el pago de horas extraordinarias. No se puede pagar al mismo tiempo y en forma simultánea los rubros de comisión y horas extras, por la sencilla razón de que no existe beneficio sobre beneficio.

## Capítulo XVIII

### Aguinaldo.

Definición: El Aguinaldo, también conocido como la **remuneración anual extraordinaria**, es el monto de dinero que el empleador abona al trabajador antes del 31 de diciembre de cada año, como una especie de premio o gratificación por el trabajo o tarea realizada o ejecutada a lo largo de todo un año o doce meses al servicio de un mismo empleador.

El Aguinaldo que debe abonar todo empleador a todo trabajador en cuanto al monto se refiere es el equivalente a un mes de salario que percibe el trabajador o al monto del último salario percibido, y en la hipótesis de que hayan existido variaciones en el monto de los salarios percibidos en los últimos meses del año, se tomará como base de cálculo para

determinar el monto del Aguinaldo, el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses, incluyendo las horas extras y otras remuneraciones que haya percibido el trabajador.

El aguinaldo en cuanto al monto se refiere puede ser total o proporcional.

El aguinaldo es total cuando el trabajador haya laborado durante todo el año, es decir, desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año, incluyendo el periodo de vacaciones.

El aguinaldo es proporcional cuando el contrato de trabajo celebrado entre las partes termina en cualquier momento del año por las causales que pueden ser atribuidas al empleador o al trabajador, es decir, cuando el trabajador no haya laborado los doce meses del año.

En todos los casos el empleador debe abonar al trabajador el aguinaldo o remuneración anual extraordinaria, aun en la hipótesis de que el trabajador haya laborado tan solo un día, o una semana o un mes. También procede el pago del aguinaldo cuando el trabajador haya sido objeto de un despido injustificado, inclusive en caso de renuncia del trabajador al empleo. En otros términos, a mi criterio personal, el pago del aguinaldo es sagrado para todo trabajador. Procede su pago en todos los casos, sin importar la antigüedad del trabajador ni la forma de terminación del contrato de trabajo celebrado entre empleador y trabajador.

Finalmente, cabe señalar en forma expresa que el **aguinaldo es inembargable**, y esto es muy importante que lo sepan tanto los empleadores como los trabajadores.

También cabe agregar que el aguinaldo según la ley del Instituto de Previsión Social no es considerado como salario, y por consiguiente, no se toma en cuenta este rubro a los efectos de realizar el aporte obrero patronal al Instituto de Previsión Social (I.P.S.), cuando se va a practicar la liquidación final de haberes de un trabajador por término de contrato, ya sea por despido injustificado o retiro justificado del trabajador.

## Capítulo XIX

### Asignación familiar.

Definición: La asignación familiar o como lo llamamos comúnmente **Bonificación Familiar** es el derecho que tiene todo trabajador de percibir el equivalente al cinco por ciento (5%) del salario mínimo vigente por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo.

Reiterando lo señalado precedentemente cabe agregar que el Código del Trabajo establece en su Artículo 261 que los trabajadores tienen derecho a percibir una asignación equivalente al cinco (5%) por ciento del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo.

La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social. Ella no puede ser cedida ni embargada. El derecho a percibirlo no se extingue ni queda

suspendido mientras el trabajador está de reposo por enfermedad, con subsidio del I.P.S.

La obligación legal que tiene el empleador de abonar al trabajador la asignación familiar se extingue automáticamente cuando el salario del beneficiario (trabajador), exceda el importe del doscientos por ciento (200%) del salario mínimo legal.

Aquí surge la siguiente interrogante: ¿Qué pasa cuando el trabajador percibe un salario básico y más comisiones, y que el total de lo percibido supere el 200% del salario mínimo legal? La respuesta a esta interrogante es la siguiente: En primer lugar, debemos definir el alcance de lo que se entiende por salario. A éste respecto cabe señalar que el Artículo 76 del Decreto Ley N° 1860 del 01 de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto Ley N° 17.071 del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social establece que *“SALARIO es la remuneración total que recibe el trabajador de sus empleadores en dinero, especies o regalías, incluyendo lo que correspondiere a trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, indemnizaciones por despido, premios, honorarios, participaciones y cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la empresa o trabajo, exceptuando los aguinaldos”*.

De lo transcripto precedentemente se desprende con meridiana claridad que las comisiones percibidas por un trabajador también son consideradas salario. Por consiguiente, si un trabajador al percibir su remuneración mensual que comprende salario básico más comisiones, y el importe de éstos supere el 200% del salario mínimo legal, a mi parecer,



se extingue el derecho del trabajador a percibir la Asignación Familiar, es decir, desaparece la obligación legal del Empleador de abonar dicho Beneficio.

En este capítulo resulta a todas luces importante señalar que un trabajador para que sea considerado acreedor de poder percibir la asignación o bonificación familiar, el hijo o los hijos del laborante debe encontrarse en las siguientes situaciones:

- Que sea menor de DIECISIETE (17) AÑOS DE EDAD CUMPLIDOS y sin limitación de edad para el discapacitado TOTAL ya sea físico o mental;
- Que se halle bajo la Patria Potestad del trabajador;
- Que la crianza y educación sea a expensas del trabajador; y
- Que resida en el territorio nacional.

La Asignación Familiar se concede solamente a petición del trabajador y para el efecto deberá presentar los recaudos o documentos como ser certificado de nacimiento y el certificado de vida y residencia que acredite el vínculo familiar con los hijos y que tendrá como consecuencia inmediata la concesión del beneficio a favor del trabajador.

Cuando desaparezcan algunos de los requisitos exigidos con relación a los hijos para la percepción de la asignación familiar, el trabajador se halla obligado a comunicar en forma inmediata a su empleador que están dadas las condiciones para que cese la obligación por parte del patrón de pagar a su trabajador la asignación familiar.

La bonificación familiar **no forma parte del salario**, y en consecuencia, no debe tomarse en cuenta a los efectos del cálculo para los aportes al Instituto de Previsión Social.

Finalmente cabe destacar que la **asignación familiar no puede ser cedida ni embargada**.

## Capítulo XX

### Seguridad social.

En nuestro país, el sistema de la Seguridad Social está a cargo del Instituto de Previsión Social, que presta los servicios de asistencia médica, hospitalaria y odontológica a los asegurados de la entidad, así como también concede las jubilaciones ordinarias, extraordinarias y las pensiones, luego de haber aportado por un determinado periodo de tiempo y de acuerdo con la edad del asegurado.

En este punto conviene destacar que el capital social del IPS está integrado por los aportes de todos los trabajadores y de los empleadores de la República, cuyo porcentaje asciende al 9% y al 16,5%, respectivamente. Por otro lado cabe agregar que al Estado Paraguayo le corresponde aportar a los efectos de conformar los fondos de contingencia del IPS, el equivalente al uno por ciento (1%), aporte éste que nunca se ha cumplido desde la creación del IPS en fecha 18 de febrero de 1943 hasta la fecha, es decir, el Estado Paraguayo adeuda el aporte del 1% a que está obligado a pagar por ley desde su creación hasta la fecha.

El Decreto-Ley N° 1.860 de fecha 01 de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto-Ley N° 17.071 del 18

de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social, a su vez fue modificado por la Ley N° 98/92, que establece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del Decreto-Ley N° 1.860/50, aprobado por la Ley N° 375/56 y las leyes complementarias N° 537 de fecha 20 de septiembre de 1958, La Ley N° 430 de fecha 28 de diciembre de 1973 y la Ley N° 1286 de fecha 4 de diciembre de 1987.

Los artículos modificados del Decreto-Ley N° 1.860/50, son las siguientes: 2°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10, 11, 12, 13, 17, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 33, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 74, 77, 78, 79, y 84. El resto de los artículos siguen vigentes e inalterables.

La normativa jurídica que reglamenta el funcionamiento del sistema de la Seguridad Social en nuestro país son, en apretada síntesis, las siguientes:

- DECRETO-LEY N° 1.860/50, por el cual se modifica el Decreto-Ley N° 17.071 del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social;
- LEY N° 375/56, por la cual se aprueba el Decreto-Ley N° 1.860 del 01 de diciembre de 1950, por el cual se modifica el Decreto-Ley N° 17.071 de fecha 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social;
- DECRETO-LEY N° 103/56, por el cual se aumentan las cuotas patronales previstas en el Artículo 17, inc. b) del Decreto-Ley N° 1.860 del 10% al 11% de salarios de sus trabajadores y se destina el 1% de los salarios abonados al Instituto de Previsión Social como

imposición patronal, al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social;

- LEY N° 446/56, por la cual se aprueba el Decreto-Ley N° 103 del 13 de diciembre de 1956;
- LEY N° 537/58, que declara obligatoria la inclusión dentro del régimen del seguro del Instituto de Previsión Social, a todos los maestros y catedráticos del magisterio primario y normal de la República;
- LEY N° 792/62, que aumenta los aportes de patrones y obreros al Instituto de Previsión Social;
- LEY N° 1085/65, que modifica y amplía disposiciones del Decreto-Ley N° 1.860 aprobado por Ley N° 375 del 27 de agosto de 1956;
- DECRETO-LEY N° 444/67, por el que establece un aporte patronal adicional de medio por ciento (0,50%) al Instituto de Previsión Social, destinado a sufragar gastos de campaña de Medicina Preventiva;
- LEY N° 253/71, que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional;
- LEY N° 423/73, que crea el Banco Nacional de Trabajadores;
- LEY N° 427/73, que modifica y amplía las Leyes Números 375 del 27 de agosto de 1956 y la 1.085 del 8 de septiembre de 1965, del Instituto de Previsión Social;
- LEY N° 430/73, que establece el derecho al beneficio de Jubilaciones y Pensiones Complementarias a cargo del Instituto de Previsión Social;
- LEY N° 431/73, que instituye honores y establece privilegios y pensiones a favor de los Veteranos de la Guerra del Chaco, y su respectivo Reglamento;

- LEY N° 432/73, que establece un aporte patronal adicional del medio por ciento (0,50%) al Instituto de Previsión Social, destinado a sufragar gastos de la campaña de erradicación del paludismo;
- LEY N° 560/75, que modifica el Artículo 28, inciso b) y el Artículo 32 de la Ley N° 430/73 que establece el derecho al beneficio de jubilaciones y pensiones complementarias a cargo del Instituto de Previsión Social;
- DECRETO-LEY N° 22/77, por el cual se modifica el Artículo 16 de la Ley N° 430 del 28 de diciembre de 1973;
- LEY N° 842/94, que crea el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para los miembros del Poder Legislativo de la Nación;
- LEY N° 1.286/87, que modifica y amplía disposiciones de las leyes que rigen el Instituto de Previsión Social (IPS);
- RESOLUCIÓN DGSG N° 383/88, por la que se autoriza el uso de un Manual de Procedimientos y Sistemas de Divulgación de la Ley N° 1286 de fecha 14 de diciembre de 1987, que modifica y amplía disposiciones de las leyes que rigen el Instituto de Previsión Social;
- LEY N° 98/92, que establece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del Decreto-Ley N° 1.860/50, aprobado por la Ley N° 375/56 y las leyes complementarias Números 537 de fecha 20 de septiembre de 1958, la 430 de fecha 28 de diciembre de 1973 y la 1.286 de fecha 4 de diciembre de 1987;
- LEY N° 532/94, que modifica y amplía el Artículo 13 de la Ley N° 98 del 31 de diciembre de 1992, que esta-

blece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones a cargo del Instituto de Previsión Social;

- LEY N° 731/95, que amplía el Artículo 13, inciso p) de la Ley N° 98 del 31 de diciembre de 1992;
- DICTAMEN DEL ASESOR LEGAL referente a la Ley que otorga beneficios a los jubilados y modifica el Artículo 13, inciso p) de la Ley 98/92;
- DECRETO N° 10.810/52, por el cual se aprueban los Reglamentos del Decreto-Ley N° 1.860, de fecha 01 de diciembre de 1950; y
- REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA MAESTROS Y CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZAS PRIVADA, PRIMARIA, SECUNDARIA PROFESIONAL Y DE IDIOMAS: Resolución C.S. 117, y que son los siguientes:

BENEFICIOS: Artículos 3, 4, 5, 6, y 7.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14.

SANCIONES: Artículos 15, 16, 17, 18, 19, 20, y 21.

COBRO COMPULSIVO: Artículo 22.

DISPOSICIONES GENERALES: Artículos 23, 24, 25, 26, 27, y 28.

## Capítulo XXI

### Sanciones y cumplimiento de las leyes de trabajo.

Como todos sabemos, las Leyes de la República deben ser cumplidas por todos los habitantes del suelo patrio. Ningún ciudadano puede alegar su ignorancia, so pretexto para dejar de cumplirla.

En efecto, el Artículo 8° del Código Civil Paraguayo establece claramente lo siguiente: *“La ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento, salvo que la excepción este prevista por la ley”*.

Las sanciones establecidas por las faltas administrativas de carácter laboral que eventualmente pudieran llegar a cometer los empleadores se hallan perfectamente discriminadas en el Código del Trabajo, quedando, en consecuencia, a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo su cumplimiento el que será reglamentado por medio de las respectivas Resoluciones que se dictaren en forma genérica y para caso en particular por el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El incumplimiento por parte del empleador de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, será sancionado con la pena de multa correspondiente al importe que oscila entre diez a treinta jornales mínimos diarios establecidos para actividades diversas no especificadas en la capital de la república, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

En la hipótesis de que el empleador incurra en reincidencia más de una vez dentro del término de un año, la Autoridad Administrativa del Trabajo dispondrá la **suspensión temporal** por ocho días de las actividades que desarrolle el empleador, con el agravante que además deberá abonar los salarios caídos a sus dependientes.

Una vez dispuesta la suspensión temporal de las actividades del empleador y en el caso de que estemos ante una nueva reincidencia en él término de un año, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá duplicar la multa y además dispondrá la **cancelación del registro patronal**.

En el supuesto caso de que la Autoridad Administrativa del Trabajo disponga la **cancelación del registro patronal**, el trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones legales correspondientes, como si se tratara de un caso de despido sin causa justificada.

El empleador que obligue a un trabajador a laborar más tiempo de lo que establece la ley para la **jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo**, será sancionado con multa de diez jornales mínimos, por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que no conceda a un trabajador el **descanso legal obligatorio** o el usufructo de sus **vacaciones anuales remuneradas**, será sancionado con multa de diez jornales mínimos, por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que no conceda a una trabajadora el descanso legal por **maternidad** o deniegue el **permiso para la**



**lactancia**, será sancionado con multa de cincuenta jornales mínimos, por cada trabajadora afectada, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que obligue a un **trabajador menor de dieciocho años** a laborar en **lugares insalubres o peligrosos** o realizar **trabajo nocturno industrial**, será sancionado con multa de cincuenta jornales mínimos, por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que ocupe a **menores de doce años**, será sancionado con multa de cincuenta jornales mínimos por cada menor ocupado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que pague a su trabajador un **salario inferior al mínimo legal** o al establecido en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia. Igual sanción sufrirá el empleador que pague salarios desiguales en los casos en que el código del trabajo lo prohíba y también cuando el empleador pretende pagar el salario con vales, fichas u otro signo representativo que tenga por objeto sustituir la moneda de curso legal.

El empleador que infrinja las **normas legales sobre higiene, medicina, seguridad y comodidad en el trabajo**, será sancionado con multa de veinte a treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que establezca en el local de trabajo **expendios de bebidas alcohólicas, drogas o enervantes o puestos de juegos de azar**, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que realiza la **práctica desleal contra las garantías de la estabilidad sindical**, será sancionado con multa de treinta salarios mínimos por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El empleador que se niegue a reconocer o tratar con un **sindicato de trabajadores legalmente registrado** por ante la autoridad administrativa del trabajo, que lo inviste de la personería gremial, será sancionado con multa de cincuenta jornales mínimos, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación, la que se duplicara en caso de reincidencia.

El empleador que decida incluir en la **"lista negra"** a determinados trabajadores de su empresa o establecimiento comercial o industrial, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, la que se duplicará en caso de reincidencia.

El **incumplimiento por parte del sindicato de trabajadores de las obligaciones legales o convencionales o de las prohibiciones legales**, será sancionado con la pena de multa de treinta jornales mínimos por cada infracción. En este caso son solidariamente responsables los miembros de la comisión directiva en ejercicio. En caso de reincidencia, la autoridad administrativa del trabajo podrá solicitar judicialmente la cancelación de la personería jurídica del sindicato, en atención a la gravedad de la situación.

Los **dirigentes sindicales** que no cumplen con la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos del Sindicato a la Asamblea en el plazo establecido en el Estatuto Social, los infractores serán sancionados con la cancelación del Registro como dirigente sindical, y además quedarán inhabilitados para ocupar cargos sindicales por el plazo de diez años.

**Todas las sanciones** mencionadas o consignadas precedentemente, serán aplicadas sumariamente por la Autoridad Administrativa del Trabajo, previa audiencia con el infractor y de acuerdo con las pruebas producidas, para posteriormente dictarse la Resolución respectiva.

Contra esta Resolución, podrá interponerse el Recurso de Apelación dentro del plazo de tres días de notificada la misma, para su posterior remisión al Tribunal de Apelación del Trabajo, que es la autoridad competente para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las Resoluciones dictadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Finalmente, cabe puntualizar en forma expresa que en el caso de que el infractor decida abonar la multa que se le ha impuesto, en el plazo de cuarenta y ocho horas, el infractor será beneficiado con una rebaja o un descuento del cincuenta (50%) por ciento.

## Capítulo XXII

### Libros laborales.

Todos los empleadores tienen la obligación legal de llevar los Libros o Registros Laborales que son los siguien-

tes: a) Registro de Empleados y Obreros; b) Registro de sueldos y jornales; c) Registro de Menores; d) Registro de Vacaciones Anuales remuneradas; e) Registro de Trabajo a Domicilio; f) Registro de Horas Extras; y g) Registro de Aprendices menores, que se rubrica en la Dirección General de Protección de Menores.

Todos los empleadores tienen la obligación legal de presentar en los meses de enero y julio de cada año a la Autoridad Administrativa del Trabajo las **planillas** correspondientes al semestre fenecido y que son las siguientes:

- Empleados y Obreros,
- Sueldos y jornales,
- Resumen general de personas ocupadas.

Las planillas semestrales mencionadas precedentemente deben ser presentadas, como ya se dijera, en los meses de enero y julio de cada año.

Fuera de los plazos señalados anteriormente, las planillas semestrales podrán igualmente ser presentadas, pero previo pago de una multa de diez (10) jornales mínimos, y (10) diez jornales más por cada semestre de atraso.

Con relación a los Libros Laborales o de Registros, de tenencia obligatoria para todo empleador, cabe aclarar que no existe normativa que haga referencia en forma concreta y específica a los citados Libros en cuanto a la forma como deben ser llevados y que pasa si es que los mismos no se hallan al día, pero por lógica resulta obvio que los mismos deberían estar al día por cuanto que las planillas semestrales a ser presentadas ante la Autoridad Administrativa del Tra-

bajo es el fiel reflejo de los datos e informaciones que deben estar asentados en los Libros Laborales, razón por la cual se recomienda tratar en lo posible mantener siempre al día a los efectos de hacer frente ante la inesperada presencia de un Inspector del Trabajo, y evitar así pasar malos momentos y sobre todo evitar la imposición de alguna sanción pecuniaria en contra del empleador.

### **Capítulo XXIII**

#### **Registro patronal.**

Por imperio de la Ley todos los empleadores y todos los trabajadores tienen obligaciones, prohibiciones y derechos.

Dentro de este contexto cabe señalar que la ley impone a los empleadores algunas obligaciones administrativas que deben cumplir por ante la Dirección del Trabajo, órgano dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

En tal sentido cabe destacar que la Resolución N° 325 de fecha 07 de julio de 1999, dictada por el Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social, establece que una de las obligaciones administrativas patronales consiste en solicitar la Inscripción patronal de Sucursales, Agencias y Oficinas de Empresas con un (1) número patronal por cada localidad y para cada actividad.

Considero que la Resolución emanada del Ministerio de Justicia y Trabajo es clara en el sentido de que una empresa, por ejemplo, cuente con sucursales o agencias dentro de una misma localidad, deberá contar con un solo Registro

Patronal, siempre que la actividad sea del mismo ramo. Obviamente, las empresas que cuenten con sucursales o agencias asentadas en el interior de la República deberán contar con un Registro Patronal independiente a la central ubicada en la capital del país, y además, las empresas que cuenten con sucursales o agencias en el interior del país pero que las actividades que desarrollan sean diferentes por su naturaleza una de la otra, también deberían contar con un Registro Patronal independiente de las otras sucursales o agencias.

En caso de incumplimiento de esta normativa administrativa, previa constatación por los Inspectores del Trabajo, los empleadores se exponen a recibir una sanción pecuniaria que consiste en una Multa cuyo monto puede ser importante.

La Autoridad Administrativa del Trabajo, a través de la Sección Inspección y Vigilancia, tiene atribuciones para disponer en cualquier momento inspección directa y permanente de los establecimientos industriales o comerciales de capital e interior de la República con el objetivo fundamental de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.

## Capítulo XXIV

### Prescripción de las acciones.

Los derechos reales y personales se adquieren y se pierden por la **prescripción**.

La prescripción es un medio de adquirir un derecho, o de libertarse de una obligación por el transcurso del tiempo.

La prescripción liberatoria es una excepción para repe-  
ler una acción por el solo hecho que el que la entabla, ha de-  
jado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho  
al cual ella se refiere.

Todos los que pueden adquirir pueden prescribir.

El Juez no puede suplir de oficio la prescripción.

Todo el que pueda enajenar, puede remitir la prescrip-  
ción ya ganada, pero no el derecho de prescribir para lo su-  
cesivo.

En materia laboral, las acciones acordadas por el Cód-  
igo del Trabajo o derivadas del contrato individual o colecti-  
vo de condiciones de trabajo prescribirán al año de haber  
ellas nacido.

Dentro de este contexto cabe señalar que prescriben a  
los sesenta días:

- La acción para pedir la nulidad de un contrato de tra-  
bajo celebrado por error;
- La acción para pedir la nulidad de un contrato de tra-  
bajo celebrado por intimidación;
- La acción para dar por terminado un contrato de tra-  
bajo por causas legales;
- La acción para reclamar el pago de la indemnización  
por falta del preaviso legal;
- La acción para reclamar el pago de la indemnización  
por despido injustificado del trabajador, o el pago de  
daños y perjuicios al empleador por retiro injustifica-  
do del trabajador.

Prescribe a los treinta días el derecho que tiene el empleador para separar al trabajador sin responsabilidad legal, desde el momento que tuviere conocimiento de la existencia de una causa justificada.

Prescribe al año la acción para reclamar los siguientes rubros:

- Salarios;
- Horas Extraordinarias;
- Asignación Familiar;
- Vacaciones;
- Aguinaldo; y
- Cualquier otro beneficio que concede el Empleador al trabajador en virtud al Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

La **prescripción se interrumpe** por las siguientes causas:

- Por interposición de la demanda;
- Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquella contra quien prescribe;
- Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y
- Por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.

Finalmente, cabe señalar que para el cómputo de la prescripción se tiene en cuenta los días inhábiles que se ha-



llan comprendidos dentro de ese periodo de tiempo, salvo que lo fuere el último día del término.

**Bibliografía.**

Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo, y

Ley N° 496/95 que modifica y amplía varios artículos.





# GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL

## DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO AVANCES Y RETROCESOS

MARÍA JUSTINA VENIALGO ZÁRATE

### 1. Introducción.

La organización de los trabajadores en sindicatos, se origina en el contexto de la revolución industrial, como herramienta de defensa de sus intereses a causa de la desprotección que padecían, pues no contaban con derechos reconocidos en leyes y no disponían de medios para luchar, sus remuneraciones eran sumamente bajas, con una formación cultural deficiente y nula experiencia política. A consecuencia de esa condición de desesperación cometieron errores tales como considerar de enemigos a las máquinas, destruyéndolas porque los dejaban sin trabajo. Fue en Inglaterra, donde el industrialismo era más avanzado, pero la condición de los trabajadores era más dura, allí estallaron las primeras batallas en defensa de los asalariados de las fábricas, en varias ciudades de dicho país se produjeron motines en contra de la instalación de nuevas maquinarias que dejarían sin empleo a muchos obreros.

Los trabajadores, con el tiempo, se dieron cuenta de que con la destrucción de las máquinas no conseguían mejo-

rar sus condiciones de trabajo y de vida. Las injusticias no eran el resultado de la incorporación de las máquinas y entonces plantearon por medio de las huelgas exigir a los patronos las mejoras de sus condiciones de trabajo. Tanto es así que una de las primeras huelgas industriales fue la llevada adelante por los obreros tejedores de Glasgow, Escocia, en 1812 y seis años más tarde estalló la huelga general de los mineros de Escocia y en 1819 los trabajadores del algodón en Manchester quienes soportaron un fuerte choque con el ejército. Como consecuencia de tales agitaciones la Cámara de los Comunes del reino de Inglaterra tuvo que reconocer por ley el derecho de libre asociación de los trabajadores, con esta ley se inició el sindicalismo moderno en gran Bretaña, de allí en adelante se formaron diferentes asociaciones de profesionales, las que siguen vigentes en este tiempo con sus aciertos y errores en todo el mundo.

El desarrollo del movimiento obrero fue evolucionando decididamente en el terreno de los acuerdos colectivos de trabajo, implementado dentro del concepto de la solución pacífica de los conflictos entre las partes. Con el reconocimiento de los derechos de sindicalización se facilitó el desarrollo de las organizaciones gremiales dentro de un margen de legalidad lo que le permite transmitir sus valores morales sustentadas en la solidaridad e intereses entre los diversos

sectores laborales siendo innegable su importancia en el campo de la actividad económica y social (106).

En nuestro país luego de largas luchas de los trabajadores paraguayos, gestadas básicamente desde finales del siglo XIX y los inicios del siglo pasado, liderados en los comienzos, por los inmigrantes europeos de concepción anarcosindicalista, fueron consolidándose las organizaciones sindicales.

*“La instauración del régimen dictatorial en el país en 1954, caló profundamente en la organización de los trabajadores. Si bien existían condiciones previas que no contribuían a que el movimiento sindical paraguayo se constituyera en protagonista del contexto sociopolítico del país –carácter predominantemente agrícola de la economía de escasa industrialización– fue la persecución sistemática de la dictadura, la que se encargó de asegurar la intrascendencia de la organización obrera en el país por varias décadas. A partir de la huelga de 1958 el gobierno interviene la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) inmovilizando al movimiento sindical y convirtiéndolo en un actor subalterno. Formar sindicatos fuera del control de esta central oficialista era prácticamente imposible, tanto que desde su creación en 1951 hasta 1979 la totalidad de los sindicatos existentes se encontraba agremiada en la CPT, al ser la única central de trabajadores del país (Barboza, 1995). Desde entonces el derecho a la huelga y a la libre sindicalización fueron restringidos en la práctica hasta el fin de la dictadura, a pesar de*

---

(106) Institución Americano para el desarrollo del Sindicatismo Libre –Educación Sindical– *Historia del movimiento obrero 6b*, IADSL 1973.

*que el país ratificó en 1962 el convenio N° 87 de la OIT (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización) y que la Constitución Nacional de 1967 incluyera en sus Artículos 109 y 110 el derecho a la libre agremiación y a la huelga, respectivamente” (107).*

A principio de la década del sesenta del siglo pasado, el Estado paraguayo incorpora, la Ley N° 729 “Código del Trabajo” promulgada el 31 de agosto de 1961, que pasó a regir como Ley de la Nación desde el 1° de abril de 1962; y la Ley N° 742 que sanciona el Código Procesal del Trabajo, en vigencia desde el 1° de abril del año 1962, las que en la práctica tuvieron una escasa aplicación por los señalados condicionantes políticos en esa época.

Los mencionado Códigos, del Trabajo y Procesal del trabajo entraron en vigencia en el año 1962, en la Ley de fondo se establece en el Libro Tercero la formulación, “*De las relaciones colectivas de trabajo*”; la misma se hallaba integraba por 6 capítulos en la que se regulaban los referentes a “*De la libertad sindical*”, “*De la constitución de los sindicatos*”, “*De la legalización de los sindicatos*”, “*De los derechos y obligaciones de los sindicatos*”, “*De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos*”, “*De la extinción de los Sindicatos*”. En el Capítulo I trata de la Libertad Sindical y en la misma se reconoce a los trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos libremente. Sin embargo, en el Capítulo III, De la legislación y registro de los Sindicatos, en su Art. 291 establece: “*A los*

---

(107) Marcello Lachi, “*Condicionante político-institucionales del trabajo decente en Paraguay*”, p. 10.

*finde de la legalización y registro de un sindicato, los promotores u organismos deberán presentar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, los siguientes documentos...”, lo cual constituía una forma de restricción que el Estado imponía y con la misma quedaba limitado la libertad sindical.*

*“...Con el retorno de la democracia y el inicio de la transición el movimiento sindical se reestructura y alcanza su punto culminante... Representantes del movimiento de los trabajadores logran convertirse en Convencionales Constituyentes, lo que repercute en una nueva Constitución con muchas más garantías de orden laboral, siendo resaltante el hecho de permitir la sindicación, contratación colectiva y huelga en el sector público” (108).*

*“...A pesar de que las organizaciones sindicales seguían siendo bastante débiles, principalmente debido a luchas internas y prácticas antisindicales aún existentes, la particular situación política y coyuntural les permitió alcanzar importantes logros. La promulgación del nuevo Código Laboral en octubre de 1993 es un indicador importante, pero más aún lo es la huelga general del 2 de mayo de 1994, 36 años después de la última huelga general declarada en 1958”.*

Los inicios de los años 90 fueron la época de oro del movimiento sindical post dictadura, pareciera que la sociedad despertara y se constituían semanalmente decenas de sindicatos.

Sin embargo a mediados de los años 90 más específicamente en 1996, surge una grave crisis bancaria que duro

---

(108) Marcello Lachi, *ob. cit.*, p. 11.

hasta los primeros años del año 2000, se cerraron más de veinticinco bancos, idéntico número de financieras y la casi totalidad de las entidades de ahorro y crédito para la vivienda. Esto repercutió enormemente en el comercio y la industria, ocasionando cierre de empresas industriales, comerciales, cooperativas y otros, teniendo esto una grave incidencia en el empleo y por supuesto en la organización sindical, porque en tiempos de crisis económica los trabajadores no se arriesgan por temor a perder el empleo.

A lo anterior se sumó el gran fraude ocurrido en el Banco Nacional de Trabajadores que tuvo entre otros actores a una parte de la dirigencia sindical, que fueron procesados y condenados. Esta situación fue muy aprovechada por los medios de prensa interesados a desprestigiar al movimiento sindical, que nada pudo hacer para evitar su desprestigio y colapso. Se tardó años en recuperar la credibilidad y la gran mayoría perdió la fe en la dirigencia sindical. Esto representó un gran retroceso.

## **2. Marco Jurídico.**

“Constitución Nacional, Convenios de la OIT, Código Laboral y Procesal Laboral, Ley 1626 De la Función Pública”.

### **2.1. Constitución Nacional.**

La libertad sindical, es un componente de fundamental importancia en el campo de la protección y promoción de los Derechos Humanos, la particularidad de esta puntuación radica en que los derechos sindicales son integrantes inexcusables de toda política social y la afirmación de derechos humanos se encuentra sin dudas entrelazada a los procesos



económicos. Por lo tanto es imprescindible el imperio de éstos derechos.

*“Garantías Constitucionales son las que ofrecen la constitución en el sentido que se cumplirán y se respetarán los derechos que la misma consagra, tanto a lo que se refiere a los ejercicios de carácter privado como a los de índole pública. Algunas Constituciones tratan ésta cuestión en un capítulo denominado: declaraciones, derechos y garantías” (109).*

La Constitución Nacional en su Art. 96, De la libertad Sindical. *“Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a permanecer en un sindicato.*

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

*En la elección de las autoridades y en funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la Ley, la cual garantizara también la estabilidad del dirigente sindical”.*

La libertad sindical se manifiesta con relación al trabajador como individuo, la de asociarse o no a un sindicato, como así también la libertad de separarse. También ésta libertad se puede manifestar a un grupo de trabajadores que

---

(109) Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas.

libremente decidan fundar un sindicato para lo cual no necesitan de autorización alguna. Se puede también señalar la libertad que tienen las asociaciones de trabajadores de establecer relaciones entre sindicatos con el fin de establecer agrupaciones más amplias. Ésta libertad también se refiere a que los trabajadores establecen libremente las reglas que regularán la vida sindical. Así mismo es importante señalar la independencia del sindicato en relación al estado.

Dentro de las libertades sindicales adquiere especial relevancia la estabilidad sindical, si los dirigentes no gozaran de ésta garantía, las asociaciones sindicales estarían debilitadas en desmedro de la fuerza combativa para las reivindicaciones sociales.

El Artículo 97 de la Constitución Nacional se refiere al contrato colectivo, y dispone: *“Los sindicatos tienen el derecho de promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.*

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

La finalidad más importante de los sindicatos es la obtención del contrato colectivo, para lo cual es importante que los patronos y trabajadores se dispongan a regular por medio de negociaciones los convenios para establecer sus propias relaciones laborales.

El Artículo 98 de la Ley Magna determina: *“Del derecho de huelga y de paro. Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho de recurrir a la huelga en caso de con-*

*flicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.*

*Los derechos de huelgas y de paro no alcanzan a los miembros de las fuerzas armadas de la nación, ni a las de las policiales.*

*La ley regulará el ejercicio de éstos derechos de tal manera que no afecten servicios públicos para la comunidad”.*

En general la acción de lucha más importante de los trabajadores es la huelga, a la que se debería recurrir como última alternativa procurando llegar a obtener los beneficios reivindicados ante las patronales. La huelga puede llegar a causar graves perjuicios. Tanto en el sector privado como en el sector público, en general siempre causan perjuicios económicos generando deterioro en la relación personal entre empleadores y trabajadores.

El Artículo 99 de la Constitución preceptúa que: *“El cumplimiento de las normas laborales y el de la seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las condiciones de su violación”.*

Ésta importante norma es de escasa o casi nula implementación en la práctica por la repartición gubernamental encargada de su implementación a causa de una falencia estructural y orgánica. Con la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se abría la esperanza que la situación sea revertida, pero sin embargo hasta la fecha todo sigue en las mismas condiciones.

El Artículo 101 de la Constitución establece: *“De los funcionarios Públicos. Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del país. Todos los paraguayos tienen el derecho a ocupar funciones y empleos públicos.*

*La ley reglamentará las distintas carreras en las cuales dichos funcionarios y empleados presten servicios, las que, sin perjuicio de otras, son la judicial, la docente, la diplomática y consular, la de investigación científica y tecnológica, la de servicio civil, la militar y la policial”.*

Artículo 102 de la Constitución Nacional preceptúa: *“De los derechos laborales del funcionario público y de los empleados públicos. Los funcionarios y los empleados públicos gozan de los derechos establecidos en esta Constitución en la sección de derechos laborales, en un régimen uniforme para las distintas carreras dentro de los límites establecidos por la ley y con resguardo de los derechos adquiridos”.*

Estas disposiciones de rango constitucional pone en pie de igual a los funcionarios y empleados públicos con los empleados del sector privado, desde el momento que al establecer la reglamentación de las distintas carreras dentro del sector público, surge también la posibilidad del derecho de sindicalización de los funcionarios públicos por carrera o profesión que ejerzan, independientemente de la institución pública donde preste sus servicios laborales o dentro de una misma institución pública, la organización de sindicatos por profesión u oficio.

## 2.2. Convenios.

### 2.2.1. Convenio 87.

El convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, fue Ratificado por el Estado Paraguayo el 28 de junio de 1962, pasando a integrar la misma el cuerpo de leyes vigentes en la República en su calidad de tratado internacional y de esta forma ocupa el lugar inmediato a continuación de la Constitución Nacional en el orden de prelación de las leyes.

*“La OIT, mantiene una especial atención en la protección de los Derechos Humanos y desde esa perspectiva constituye su principal objetivo, lo cual inspira toda su obra normativa y da la pauta para todas las demás actividades de la Organización”* (110).

Es menester señalar que los instrumentos internacionales denominados, convenio, son concebidos con el interés a que sean ratificados por los gobiernos, como si fueran tratados internacionales. *“Un Estado cuyo gobierno ratifica un convenio contrae obligaciones legales que deben y que están sujetas a un control internacional permanente”* (111).

Se puede resaltar algunos puntos principales de este importante convenio tales como: la Garantía del derecho de sindicación sin distinción; Derecho de constituir organizaciones sin autorización previa; Libertad de elección; Libre

---

(110) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Libertad Sindical, Manual de educación obrera, 1988. p. 2.

(111) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, *ob. cit.*, p. 3.

funcionamiento de las organizaciones: Garantías generales; Libre funcionamiento de las organizaciones: Administración, actividades y programas de acción; Protección del derecho de sindicalización; Negociación y contratos colectivos; Derechos sindicales y derechos públicos.

*“Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones... que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...; es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente... al reconocimiento... del principio de libertad sindical...”* preámbulo de la Constitución de la OIT.

El Artículo 2 del Convenio 87 reza cuanto sigue: *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*.

En su Artículo 3 enseña: *“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*

*2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal”*.

En su Artículo 4 ordena que: *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa”* (112).

Sintetizando se dirá que el Convenio 87, es el instrumento internacional que garantiza en forma clara y categórica a todos los trabajadores y empleadores, el derecho a establecer o integrarse a una organización que crea, y/ o responda a la defensa de sus genuinos intereses. Tales organizaciones deben gozar del derecho de la libertad de consagrar sus propias actividades dentro de un programa de acción en la que no existan injerencias o intervenciones de autoridad alguna. De ahí que resulta muy significativa la disposición que no pueden disolverse por vía administrativa.

### 2.2.2. Convenio 98.

Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949 fue ratificado por la República del Paraguay, por Ley N° 977, y promulgada en fecha 31 de agosto de 1964.

El Artículo 1° establece que:

1. *“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
2. *Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

---

(112) Convenio N° 87, ratificado por el N° 748 y promulgada el 31/08/1964.

- a) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*
- b) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.*

El Artículo 4 ordena que: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria. Con objeto de reglamentar, por medio de contrato colectivo, las condiciones de empleo”* (113).

El Artículo 4 resalta el elemento, *fomento*, como que el gobierno es el encargado de estimular a las partes a llevar adelante las negociaciones colectivas entre patronos y obreros. Por otro lado no debe perderse de vista que las partes son autónomas y por lo tanto las decisiones deberán ser siempre *voluntarias*, entonces debemos concluir que tanto el gobierno como las partes estarán obligados a concluir contrato colectivo fuera de la voluntad libremente adoptada por las partes.

---

(113) Convenio N° 98 de la OIT: ratificado por Ley 977 del 31/08/64.



### 2.2.3. La Convención Americana sobre los Derechos Humanos.

La citada Convención regula en su Artículo 16 de la “Libertad de Asociación” que:

*“1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, o de cualquier otra índole.*

*2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás.*

*3. Lo dispuesto en éste artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía”(114).*

La libertad de asociación es un derecho humano que consiste en la voluntad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación suponen la libre disponibilidad de una persona para formar parte de agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la obtención de fines específicos.

---

(114) Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica.

La citada disposición legal no impide que los miembros de las fuerzas armadas y de la policía puedan formar asociaciones. Sin embargo, los excluye de la facultad de formar sindicatos, que también lo contempla nuestra Carta Magna. No obstante, esta restricción a los miembros de las fuerza armadas y de la policía, no es aplicables a los empleados civiles de las fuerzas armadas y de la policía.

### 2.3. Código del Trabajo (115).

La Ley N° 213/1993, “Que establece el Código del Trabajo” y la Ley N° 496/95 “Que modifica, amplía y deroga artículos del Código del Trabajo”, trata en su Libro Tercero – De las relaciones colectivas de trabajo, en su Título I – De las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores, en el Capítulo I – De la libertad sindical.

El Art. 283 la Ley Laboral, dispone: *“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”*.

En los Artículos 283 al 286 se implementa en este Código la norma constitucional establecida en su Artículo 96 “De la libertad sindical”, y los Convenios 87 y 98 de la OIT, referente a la **libertad sindical**, derecho conquistado por los tra-

---

(115) Todos los numerales mencionados pertenecen a artículos del Código del Trabajo.

bajadores y que equitativamente se extendió también a los empleadores en sus relaciones con el Estado, quedando reconocido en nuestro derecho positivo, conforme lo expresa en su obra el Profesor Luis Frescura. El elemento cardinal de la libertad sindical es la de constituir una organización libre, democrática y que el Estado la inscriba en su registro otorgándole automáticamente la personería pertinente, sin más requerimientos que los documentos constitutivos que los acrediten como tal. Otra característica es la libertad con que cada individuo decide asociarse o dejar de ser socio de un sindicato sin coacción alguna que presione su voluntad.

El Capítulo II de la Ley Laboral trata de la “Constitución de los sindicatos”, abarcando los Artículos 288 al 293. En los mismos se establecen las características profesionales de trabajadores para constituir sindicatos pudiendo ser trabajadores de empresas, institución o industria que ejerzan un mismo oficio, profesiones similares o conexas. También los empleadores podrán constituir gremios de industriales de la misma rama, comerciantes o de servicios.

En uno de sus artículos se establece la característica democrática que deberán reunir los sindicatos y se formulan las finalidades a seguir. También establece en este capítulo la cantidad mínima de miembros, necesaria para constituir una organización sindical, ya sea de trabajadores o de patronos. Finalmente la ley hace referencia a las condiciones personales para formar parte de un sindicato de trabajadores.

En el Capítulo III trata “De la inscripción de los sindicatos”, desde el Artículo 294 al 301 que consiste en los trámites administrativos ante la Autoridad Administrativa del

Trabajo y las documentaciones pertinentes para asentar la inscripción del sindicato. El Artículo 300 establece que: *“Presentados los documentos a que se refiere el Art. 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”*.

**Injerencia patronal:** Si bien, la injerencia patronal está prohibida por el Art. 286 del Código del Trabajo, en la práctica las injerencias es frecuente, siendo la más frecuente al momento de la constitución de una organización, como los actos de acoso, persecución y despidos de trabajadores asociados o dirigentes con la excusa de que la empresa no sabía de la existencia o constitución del sindicato. Estos actos de injerencia surgen por la falta de una normativa clara en cuanto a sanciones a patronales que incurren en esas prácticas sancionadas por los Arts. 393 y 394 del Código Laboral, y por medio de los cuales se impone multas a los empleadores que incumplan dichas normas, pero que resultan insuficientes.

El Código Laboral en su Capítulo IV trata “De los derechos y obligaciones de los sindicatos”, en los Artículos 303 al 305. Luego en el Capítulo V trata “De las federaciones y con-

federaciones de sindicatos”, en los Artículos 306 al 308, para finalmente en el Capítulo VI tratar acerca “De la extinción de los sindicatos”, en los Artículos 309 al 316.

De los artículos citados anteriormente, es conveniente conceptualizar respecto a unos de los derechos principales de un Sindicato, y tal sentido cabe señalar:

La estabilidad sindical: *“La estabilidad sindical. La asociación, agremiación o sindicación profesionales van encaminadas, desde el punto de vista de los trabajadores, a dar efectividad a la defensa de sus derechos e intereses de clase. Como es lógico, esas agrupaciones tienen que actuar por medio de sus representantes o dirigentes gremiales legal y estatutariamente elegidos. Ahora bien, como sus posiciones pueden ser, y en realidad son, antagónicas de las de sus patrones, su función carecería de toda eficacia si no estuviesen protegidos de las posibles represalias de sus empleadores; o sea, si para el desempeño de sus funciones no tuvieran la independencia necesaria. Para asegurarles esa libertad de actuación, algunas legislaciones, entre ellas la paraguaya ha establecido normas que les garantizan la estabilidad en el empleo mientras dura su función representativa sindical e inclusive durante un plazo posterior a la terminación de la misma. El quebrantamiento de esa estabilidad, por parte del patrono, hace que éste incurra en responsabilidades, que no todas las legislaciones contemplan de igual manera y que, aun dentro de cada país, son diferentemente interpretadas. A veces esta institución es erróneamente llamada fuero sindical”* (116).

---

(116) Manuel Ossorio. *Diccionario Jurídico*, Ed. 1978.

La estabilidad es una garantía Constitucional según el Artículo 94 que reza cuanto sigue: *“De la estabilidad y de la indemnización. El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado”*. Ésta garantía se encuentra regulada en el Código Laboral en su Artículo 317 que expresa: *“Se denomina estabilidad sindical la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente”*. Como así también el Artículo 318, modificado por Ley N° 496/1995, que en su artículo primero establece: *“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 de una empresa, la cantidad 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 existan comités ni sindicatos;*
- c) *Hasta tres gestores u organizadores de sindicatos;*
- d) *Hasta cuatro negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y,*

*e) Los candidatos a integrar directivos de sindicatos, federaciones y confederaciones”.*

El Artículo 320 preceptúa: “En caso de demanda de la violación de la estabilidad sindical, el juez ordenará como medida cautelar la reposición inmediata del dirigente en su lugar de trabajo anterior, o el restablecimiento de las condiciones modificadas, en el plazo de cuarenta y ocho horas”.

Artículo 321 del Código Laboral: “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 servicios del dirigente, sin perjuicio de pagarle salarios y beneficios al término de la demanda, si ella no prospera”.

Si bien la actual normativa promete una garantía eficaz a la estabilidad sindical en un procedimiento rápido, debido a que el Art. 320 del CT contiene también referencias procesales, que en la práctica son insuficiente para atender la problemática de la estabilidad del dirigente sindical.

#### **4. Ley 1626/2000 (De la Función Pública) Arts. 108 al 126.**

La Ley 1626/2000 es la Ley que sustituye a la Ley 200/70 que rigió por un largo periodo de tiempo la relación de los funcionarios públicos con el Estado. La finalidad de la nueva Ley 1626/2000, fue mejorar el trabajo público, brindando un servicio público eficiente y eficaz, sin que por ello

se debiliten los derechos humanos y laborales de los trabajadores del sector público.

En su Capítulo I trata “De las disposiciones generales”; Capítulo II “De la Carrera administrativa, De la incorporación de los funcionarios Públicos; Capítulo III “De la contratación temporaria”; Capítulo IV “De la clasificación, promoción y remuneración de los cargos”; Capítulo V “Del traslado de los funcionarios públicos”; Capítulo VI “De la terminación de la relación jurídica entre el Estado y sus funcionarios” Capítulo VIII “De los derechos de los funcionarios Públicos”; Capítulo IX “De las obligaciones de los funcionarios públicos”; Capítulo X “Del régimen disciplinario”; Capítulo XI “Del sumario administrativo”; Capítulo XII “De las acciones”; Capítulo XIII “Del desarrollo institucional”; Capítulo XIV “De la secretaría de la función pública”; Capítulo XV “De la seguridad social”; Capítulo XVI “De la sindicalización”; Capítulo XVII “De la huelga”; Capítulo XVIII “ Disposiciones finales y transitorias”.

El Art. 5 establece que: *“Es personal contratado la persona que en virtud de un contrato y por tiempo determinado ejecuta una obra o presta servicios al Estado. Sus relaciones jurídicas se regirán por el Código Civil, el contrato respectivo, y las demás normas que regulen la materia. Las cuestiones litigiosas que se susciten entre las partes serán de competencia del fuero Civil”*.

El artículo precedente está en contradicción con artículos de la Constitución Nacional tales como el Artículo 88 “De la no discriminación”, el Artículo 94 “De la estabilidad y de la indemnización”, el Artículo 95 “De la seguridad social”, el Artículo 99 “Del cumplimiento de las normas laborales”.



Como así también con los Convenios 87 y 98 de la OIT y el Artículo 50 del “Código del Trabajo”.

Sin embargo, la contradicción también se da en el Capítulo III “De la contratación temporaria” de la misma Ley, pues en su Artículo 24 establece que: *“Para atender necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad, que sean afines, a sus objetivos y a los requerimientos de un mejor servicio, los organismos y entidades del Estado podrán contratar a personas físicas de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5° de ésta Ley”* y el Artículo 25 establece que: *“Se considerarán necesidades temporales de excepcional interés para la comunidad las siguientes: a) Combatir brotes epidémicos, b) realizar censos, encuestas o eventos electorales; c) atender situaciones de emergencia pública; d) ejecutar servicios profesionales especializados”*.

La cantidad inmensa de personal contratado al servicio del Estado se encuentran desamparados de sus derechos laborales a consecuencia de la equivocada aplicación del Art. 5° de ésta Ley para con los mismos. Se da el caso de contratados que se organizan sindicalmente, pero su duración en el trabajo depende del contrato suscripto, por lo tanto ineficaz la organización y en definitiva nos encontramos ante una desigualdad entre funcionarios públicos con estabilidad que son nombrados ya sea por decreto o resolución –de acuerdo a la cada Institución Estatal– y los funcionarios públicos que son designados por contratos temporariamente, quienes si bien prestan servicios en virtud a lo que dispone la Ley 1626/00, existen funcionarios y empleados contratados hasta con una antigüedad de diez años, prestando servicio bajo tales condiciones, por ende no son funcionarios o empleados permanentes.

Por ello, consideramos que se encuentran desamparados ante la imposibilidad de organizarse en sindicatos dada su condición de ser “*funcionarios o empleados temporarios*”, en relación con los demás funcionarios públicos que poseen estabilidad teniendo en cuenta la naturaleza de su designación.

## **5. Dificultades de orden práctico.**

La garantía de la libertad sindical y el derecho de sindicalización presentan numerosas aristas y muchas dificultades de orden práctico. La facilidad para la constitución de un sindicato ha derivado en multiplicidad de ellos. Pueden señalarse casos de entes públicos como la Administración Nacional de Navegación y Puertos que cuenta con 17 sindicatos, el Instituto de Previsión Social con 22, La Industria Nacional del Cemento con 11, El Ministerio de Hacienda con 3, multiplicidad en el Ministerio de Educación y Cultura, en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, como también en las entidades binacionales de Itaipú y Yacyretá.

### **5.1. Estabilidad del dirigente Sindical.**

Se rige básicamente por el Art. 317 del Código del Trabajo, estableciéndose el alcance y la duración en los Art. 318 y 319 del Código del Trabajo. No hay limitación en cuanto al plazo de duración del mandato y se dan casos de que directivos sindicales se eternizan en los cargos, estableciéndose plazos de duración en sus mandatos de hasta 7 años. En cuanto a desde que momento adquieren dicha condición, vemos que:

El Artículo 319 de la Ley Laboral determina: *“Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta días anteriores a la asamblea, y en caso de no ser electos hasta 30 días después.*

*Los negociadores de contrato colectivo o reglamento interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta 90 días después de homologado y registrado el documento.*

*Los gestores y organizadores de sindicato, federación o confederación, desde treinta días antes de la asamblea y hasta seis meses después.*

*El delegado del sindicato gremial, desde su designación notificada, hasta noventa días después.*

*Los dirigentes indicados libremente por los asociados en el sindicato en el Acto de la Asamblea, hasta seis meses después de terminado el mandato”.*

## **5.2. Despidos abusivos.**

Es frecuente el despido de trabajadores por el solo hecho de constituir un sindicato. La forma más común utilizada por los empleadores para evitar la conformación de sindicatos es el despido de asociados y de dirigentes. El método más perverso es la amenaza de despido si no se renuncia al sindicato, es frecuente encontrar en expedientes administrativos sobre legalización y registro que las patronales objetan con presentaciones de renunciaciones masivas impresas en la propia empresa. Si bien existe algún remedio legal contra el despido de dirigentes, no existe ninguno contra el despido de asociados porque los empleadores no dicen nunca que el

despido es como consecuencia de la conformación del sindicato sino se escudan pagando las indemnizaciones que corresponden y alegando que son facultades del empleador.

### **5.3. Casos de abusos de trabajadores y de organizaciones sindicales.**

Es prudente también citar que se presenta a veces un abuso del derecho con la constitución de organizaciones sindicales al enterarse de posibles despidos, pero antes de ser preavisados. Esta situación también se da con alguna frecuencia y por la ingenuidad de trabajadores que consideran posible evitar el despido de obrero de una empresa con la constitución de un sindicato.

### **5.4. Sindicatos constituidos en empresas en crisis.**

Se da la constitución de sindicatos cuando los trabajadores se enteran de posibles cierres de empresa, transferencia de activos, tercerizaciones y otros. Se debe recalcar que durante la crisis financiera y bancaria de mediados de los años noventa se constituyeron numerosos sindicatos cuyos integrantes ingenuamente creían que con eso mejorarían la situación de los mismos o se evitarían los cierres o quiebras de empresas.

## **6. La sindicalización en el sector público.**

En esta materia han regido varias leyes. Ley 200/70: Por esta ley se entendía que los trabajadores del sector público no podían sindicalizarse, la ley sin embargo no decía eso, sino que “Los trabajadores del sector público podrán asociarse con fines sociales y culturales...”.

El Art. 108 al 126 de la Ley N° 1626/2000 regula el derecho de los Funcionarios Públicos a organizarse en sindicatos, sin necesidad de autorización previa, adquiriendo su personería gremial en el órgano administrativo pertinente. Ésta Ley regirá el derecho de huelga para los trabajadores del sector público. En éste capítulo se rigen las condiciones y se establecen las pautas para llevar adelante la organización de un sindicato.

A los efectos de ésta Ley el Art. 4 establece que: *“Es funcionario público la persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar de manera permanente un cargo incluido o previsto en el Presupuesto General de la Nación, donde desarrolle tareas inherentes a la función del organismo o entidad del Estado en el que presta su servicios. El trabajo del funcionario público es retribuido y se presta en relación de dependencia con el Estado”.*

Un problema realmente serio es la multiplicidad de las organizaciones sindicales en el sector Público y pueden citarse a modo de ejemplo:

- Instituto de Previsión Social: 22 organizaciones.
- Industria Nacional del Cemento: 11 sindicales.
- Administración Nacional de Navegación y Puertos: 17 sindicatos.

Como dato significativo puede señalarse que aquellas empresas públicas con menos organizaciones tienen mejores condiciones de trabajo, mejores salarios y por supuesto institucionalmente funcionan mejor: Ejemplo relaciones laborales en la Administración Nacional de Electricidad “ANDE” con la organización sindical de dicha empresa estatal Sindicato de Trabajadores de la Ande “SITRANDE”.

Las múltiples organizaciones sindicales o la atomización o división de las ya existentes dentro de una Institución Estatal se dan por la pobreza política de los dirigentes sindicales, y por las prácticas antidemocráticas que después de cada asamblea o congreso surgen nuevos sindicatos.

### **7. La sindicalización en el sector privado.**

¿Por qué es más difícil?

Porque generalmente los empleadores salvo excepciones se oponen a la constitución de sindicatos y consideran la organización sindical como una amenaza a su empresa. Es un consenso generalizado que el empresariado paraguayo es:

- Conservador.
- Atrasado.
- Muy Afecto a los incumplimientos.
- Si puede eludir la ley, la elude.

Hay muchas excepciones, y pueden citarse los Casos importantes de las siguientes empresas: PARESA, MANUFACTURA PILAR S.A., INPHACO, PETROBRAS PARAGUAY GAS S.R.L., FARMACÉUTICA PARAGUAYA S. A como ejemplos de empresas cumplidoras de la ley y de relaciones armónicas entre empresa y sindicato.

### **8. La Contratación Colectiva.**

En el Paraguay hasta la fecha no tiene la relevancia que se debe dar al derecho colectivo, entre ellos a la contratación colectiva. En nuestro país se da más importancia al derecho

individual de trabajo que al derecho colectivo, siendo la contratación colectiva de carácter excepcional y con muy poca tradición. En muchos países no existen Código del Trabajo sino una ley general del contrato de trabajo, rigiéndose en consecuencia las relaciones laborales por la contratación colectiva.

Datos del informe PNUD – OIT (año 2013) La contratación colectiva no supera en conjunto el 3 % de la Población Económicamente activa.

### **8.1. Sector Público.**

La Contratación Colectiva es mucho más fácil en el Sector Público y ello es así porque generalmente los CCCT se aplican también a los representantes de la empresa.

En la práctica se presentan muchas dificultades pudiendo citarse entre ellas a las siguientes:

Primero: ¿Ante qué autoridad se homologa?: A partir del año 2008 se comenzó a dar cumplimiento a la ley 1626/2000 que impone que los Contratos Colectivos deben ser revisados, homologados o cuestionados en su caso por la Secretaría de la Función Pública. Antes de esa fecha, la homologación se realizaba ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Segundo: Por la Ley 508/94 la negociación colectiva del sector público está sujeta a la aprobación parlamentaria de las cuestiones económicas. Esto también ha dado lugar a que hayan sido aprobados numerosos contratos colectivos que

nunca se llegaron a implementar por falta de previsión presupuestaria.

Como ejemplo de esto se pueden citar los CCCT suscritos entre el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y la organización sindical denominada "SITRAMIS", esto ya a mediados de los años 90. Otro caso del año 2008 es el CCCT suscrito entre el Ministerio de Justicia y Trabajo y el sindicato del Centro Educativo Integral de Itauguá. Idéntica suerte corrió el CCCT suscrito entre el sindicato de trabajadores de la Secretaría de la Niñez y de la Adolescencia y la secretaría de Estado respectiva, que no se ha implementado en la práctica.

Tercero: La garantía constitucional de igualdad: Es también objeto de debate si los contratos colectivos que otorgan beneficios no violan la garantía constitucional de igualdad ante la ley porque se suelen dar las casos de que en entidades públicas con contratos colectivos de condiciones de trabajo se tienen más beneficios económicos y en otros que no cuentan con CCCT se tienen menos beneficios, siendo la fuente de financiamiento la misma, es decir el presupuesto general de gastos de la Nación. Es decir el Estado mantiene muchas diferencias salariales entre sus funcionarios y muchas de esas diferencias salariales provienen de los CCCT vigentes.

Cuarto: La división de los Sindicatos del Sector Público hace difícil la negociación colectiva porque los trabajadores comienzan con la pelea interna por la representación, que si bien está definida en la ley, las dificultades no desaparecen en la práctica.



## 8.2. Sector privado.

La desaparición de la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, prevista en el Código Procesal del Trabajo, a la cual se recurría en caso de diferencias, hizo que la contratación colectiva en el sector privado ya no esté sujeta a plazo y pueda, como ocurre, prolongarse indefinidamente.

Anteriormente en caso de discordia se recurría a esta institución y resolvía esta dependencia administrativa. Pero, habiéndose suprimido el arbitraje obligatorio por la Constitución del año 1992, en caso de diferencias ya no se puede recurrir a esta institución, que fue suprimida por las Leyes de Presupuestos, en forma sucesivas a partir de 1992.

Otra causa por la cual es difícil la contratación colectiva en el sector privado es la ausencia de plazos y los sindicatos débiles en su mayoría no tienen forma de presionar a las patronales para las contrataciones a lo cual se agrega el modelo de sindicalización por empresa que perjudica a la contratación colectiva.

## 9. Avances y retroceso de la sindicalización.

A partir de 1989 que tiene vigencia efectiva la libertad sindical, hubo avances en cuanto a la organización de numerosos sindicatos tanto del sector público como del privado, pero también retrocesos como consecuencia de algunos de los siguientes factores:

**Sociedad conservadora:** En esta materia, en el Paraguay es muy conservador, se dilatan las negociaciones del CCCT y generalmente el empresariado es intolerante.

**Injerencia patronal:** esto es frecuente y se da con violación de la ley que prohíbe actos de injerencia. Muchos empleadores promueven la renuncia de los trabajadores y/o los actos de discriminación por el hecho de que tales obreros de forman parte de un sindicato.

**Poca tradición de organización sindical:** si bien hubo a principios del siglo pasado y hasta la década del 50 muchas organizaciones sindicales, no generaron tradición y hubo que comenzar de nuevo

Denuncias al Estado Paraguayo en la OIT (Ginebra):

Desde hace años que Paraguay figura en los países denunciados en la Asamblea Anual de la OIT en Ginebra, como consecuencia de las persecuciones patronales y de la falta de respuesta del gobierno ante las denuncias. Frecuentemente se producen pedidos de intervención al ahora denominado Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social, por la falta de una acción eficaz.

### **10. Crítica a las organizaciones sindicales.**

Las organizaciones sindicales son también responsables del desarrollo institucional en esta materia y en la práctica se dan: falta de funcionamiento institucional, frecuentes reorganizaciones, falta de democracia interna, prácticas antidemocráticas y por supuesto la pluralidad y división.

Las organizaciones sindicales son débiles estructuralmente y reflejan los males que aquejan a la sociedad:

- Desorden administrativo: muchos sindicatos son organizaciones de portafolio sin vida orgánica ni institucional.
- Falta de proceso para la constitución de los sindicatos: La organización de un sindicato pasa por un proceso previo de capacitación, concienciación, que raras veces se da, constituyéndose los sindicatos en asambleas veloces, siendo frecuentes las asambleas con listas fraguadas, es decir se hace firmar una planilla supuestamente como nómina de asistentes a una asamblea y por supuesto un sindicato en esas condiciones no tiene vida orgánica.
- Sindicatos minoritarios: es frecuente en el Paraguay; cómo se permite que con veinte trabajadores se constituya un sindicato, en la práctica eso es un problema porque en una empresa que tiene por ejemplo cuatrocientos trabajadores, se constituye un sindicato con veinte o un poco más trabajadores, que no puede competir con la patronal.
- No se tiene visión de lo que significa correlación de fuerzas: sindicatos minoritarios y débiles en una empresa nada pueden hacer frente al poder patronal. Un ejemplo ocurrió en el año 2012 al conformarse un sindicato de trabajadores de la empresa Prosegur, según fuentes de la Autoridad Administrativa del Trabajo, que contaba con trescientos asociados frente a mil trescientos que era el total de la plantilla de trabajadores de la empresa. El sindicato realiza una huelga sin ningún resultado positivo, el sindicato es desmantelado.

En esta línea de pensamiento no se realiza el proceso de organización que tiene como resultado la constitución de sindicatos con directivas que desconoce por completo su rol de dirigente.

El Sindicato en consecuencia debe hacer un esfuerzo por constituirse en una organización educadora porque ni en la escuela primaria, ni en la secundaria se habla del tema sindical y consiguientemente la mayoría de la población tiene en esta materia base cero.

### **11. Crisis y estancamiento actual.**

*“Esta debilidad y atomización del sindicalismo, a más de los conflictos internos y la progresiva pérdida de credibilidad de la dirigencia sindical, fue corroyendo las bases del incipiente sindicalismo independiente y democrático. Los sonados casos de corrupción de algunos de los principales dirigentes sindicales –caso del Banco Nacional de Trabajadores (BNT) y desviación de fondos para un proyecto comunitario proveído por la Central Vasca ELA, por ejemplo– contribuyeron de manera determinante a la pérdida de credibilidad del movimiento sindical paraguayo”.*

*“A partir de esta realidad, el nivel de sindicalización entre los asalariados fue bajando mientras que, paradójicamente, la cantidad de centrales sindicales se mantiene alta hasta hoy (CUT, CUT-A, CPT, CNT, CGT, CONAT, CESITP, (117)), clara señal*

---

(117) Siglas para: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica (CUT-A), Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT), Central Nacional de Trabajadores (CNT), Central General de Trabajadores (CGT), Con-

*de la debilidad y disgregación actual del movimiento sindical, más aun considerando la existencia de algunos sindicatos de gran tamaño (sobre todo en el sector público) que no están afiliados a ninguna de ellas”.*

*“Por más que el número de sindicatos y afiliados haya tenido un cierto repunte –sobre todo luego del cambio de gobierno de abril de 2008– se hace evidente que nos encontramos frente a una organización sindical débil, incapaz de poder erigirse como representante de todos los trabajadores y luchar por la instauración del trabajo decente en el país, dado que ante tal cantidad de interlocutores –que raramente logran coordinar acciones entre sí– se dificulta el diálogo con el gobierno y/o los empleadores” (118).*

## **12. Conclusión.**

1.- Los países con mayor índice de Sindicalización y contratación colectiva son estadísticamente los que tienen mejores indicadores de desarrollo humano conforme a estudios realizados por la Naciones Unidas. Entre estos países se citan Suecia, Noruega, Finlandia y otros países de Europa. En contrapartida los países más atrasados con altos índice de pobreza y exclusión social son aquellos con baja tasa de sindicalización y prácticamente nula contratación colectiva. En esta última situación se encuentra nuestro país, que compar-

---

federación Nacional de Trabajadores (CONAT), Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP, ex Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo, CESITEP).

(118) Marcello Lachi. *“Condicionante político-institucionales del trabajo decente en Paraguay”*, p. 13.

te los lugares más bajos en las estadísticas conjuntamente con países como Haití, Guatemala y otros países africanos.

2.- Hay que señalar que en el Cono Sur, el país con más baja tasa de sindicalización es el Paraguay frente a Argentina Uruguay y Brasil, quienes tienen mejores indicadores que el nuestro en materia de desarrollo humano.

3.- La sindicalización en el Paraguay es muy pobre y esto responde a numerosos factores:

- a) Escasa industrialización y concentración de trabajadores.
- b) Mayoría de las riquezas son pequeñas, consideradas hoy en su mayoría como pertenecientes a la economía informal.
- c) En los sectores considerados pilares de la economía como ser la ganadería, la soja, y la construcción, la sindicalización es entre inexistente y nula. Nótese por ejemplo que en el sector de la construcción trabajan aproximadamente 200.000 trabajadores, sin embargo los trabajadores organizados no alcanzan el millar y otra vez divididos en numerosas organizaciones.

4.- Factores políticos: Las organizaciones de trabajadores tuvieron mucha represión, prácticamente la libertad sindical era inexistente hasta 1989, con la constitución de 1992 se permitió la sindicalización en el sector público, que hoy es la mayoría, lo cual es importante tomando en consideración que el estado paraguayo es el mayor empleador del país.

5.- Las divisiones de organizaciones de trabajadores empeoran la situación. En párrafos anteriores hemos citado la existencia de siete centrales de trabajadores, como también la “confederación de la clase trabajadora”, sin embargo estas 8 centrales se reparten el cinco por ciento de trabajadores organizados en base a la población económicamente activa.

6.- Las organizaciones sindicales también repiten el modelo autoritario por mucho tiempo vigente. La democracia interna es escasa, muchas denuncias de corrupción y de manejos con modelos de cacicazgo.

7.- En el Paraguay se torna difícil la consolidación del estado social de derecho pregonado por el Art. 1º de la Constitución, si es que no se mejora la organización de los trabajadores.

### **13. Recomendaciones.**

1.- Reformas legislativas: se debe impulsar reformas legislativas que apuntalen el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, entre estas debemos enumerar primero, atender a la recomendación y necesidad ya señaladas por la Organización Internacional del Trabajo, de priorizar la organización por rama de actividad dejando atrás el modelo de sindicalización por empresa. También en materia legislativa hace falta reformar el Código del Trabajo en materia de protección a la estabilidad sindical, porque hasta ahora impera un modelo formalista basado en el “reconocimiento y no en el ejercicio efectivo de la dirigencia sindical”.

2.- Autoridad Administrativa del Trabajo: Se dio un gran paso con la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sin embargo, las reformas introducidas no fueron incorporadas, numerosas propuestas que hacían al fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

3.- Es conveniente también dotar a las fiscalías del trabajo de los recursos que necesitan para ser custodios del orden jurídico laboral. Es muy criticado que en la práctica solo cumplen funciones elaborando dictámenes en expedientes laborales, cuando que deberían ser custodios de cumplimiento de las normas.

4.- No es menos importante realizar la reforma académica y priorizar el derecho colectivo del trabajo frente al derecho individual de trabajo. Es fácil demostrar que la mayoría de los egresados universitarios de la carrera de derecho, egresan sin estar familiarizados con el procedimiento para inscripción de un sindicato o nunca han hojeado un contrato colectivo de condiciones de trabajo.

5.- Las organizaciones empresariales deben comprender y aceptar que la organización sindical es un pilar en la empresa moderna y no un obstáculo para el desarrollo, y deben comprender la gravedad de la injerencia patronal en las organizaciones sindicales.

6.- Las organizaciones de trabajadores deben sincerar su estructura, sus prácticas y su vigencia real; se debe desterrar la existencia de sindicatos virtuales que solamente existen en los documentos manejados por alguna autoridad del sindicato.



Hay muchas prácticas viciosas como ser asambleas fraguadas, rellenos de planillas, es decir asamblea de gabinete y sin que estas asambleas tengan vida propia.

La democracia interna debe practicarse sin que ello implique pérdida de autoridad como normalmente se cree.

### **Finalmente.**

Tanto empleadores como trabajadores deben optar por las prácticas democráticas, el diálogo y la negociación como fundamentos para el Estado Social de Derecho.

Se debe comprender que la libertad sindical y la negociación colectiva son instrumentos de progreso y de bienestar que redundan en el mercado y mejoran las condiciones de vida. Cuando se gana más, se compra más y se dinamiza el mercado.

Los problemas sociales derivados del empleo tienen como consecuencia la aparición de masas de población que se denominan como “sin techos”, “sin salud”, y razonando a fondo los denominados “sin tierras” son en realidad hombres y mujeres sin trabajo.

### **Bibliografía.**

Frescura y Candía, Luis P.- Derecho paraguayo del trabajo y de la seguridad social, Tercera Edición, Editorial “El Foro”, año 1975.

Pozzo, Juan D.- Manual teórico práctico de derecho del trabajo, segunda Edición, Tomo II Derecho Colectivo del trabajo, 1967.

Constitución de la República del Paraguay - *Comentada, Concordada y Comparada*, Evelio Fernández A., José A. Moreno R., Horacio A. Pettit, *Tomo I y II, Editora Intercontinental*, Asunción, año 2012.

OIT- Paraguay. Los derechos internacionales del trabajo, primera Edición, 2008.

Cristaldo M, Jorge Darío, Cristaldo R., Beatriz - Legislación y Jurisprudencia del Trabajo, primera Edición, Editora Litocolor S.R.L., Asunción, 2002.

Institución Americano para el desarrollo del Sindicalismo Libre –Educación Sindical– *Historia del movimiento obrero 6b, IADSL*, 1973.

Código del Trabajo Comentado. Colección Código de Leyes, Dirección Horacio Antonio Pettit, Editora “Biblioteca jurídica paraguaya S.R.L.”, Asunción, 2006.

Código del Trabajo y procesal del trabajo de la República del Paraguay, Ediciones Comunero, Asunción, año 1980.

Marcello Lachi. “Condicionante político-institucionales del trabajo decente en Paraguay”, Asunción, año 2010.

Ossorio, Manuel. *Diccionario Jurídico*, Ed. 1978.

Oficina internacional del trabajo Ginebra, Libertad Sindical, Manual de educación obrera, 1988.









Esta obra reúne un conjunto de artículos que tratan aspectos del Derecho Laboral en sus múltiples aristas. Pensada especialmente para los operadores del Derecho del Trabajo, pretende ser no sólo un material de consulta sino un disparador que genere un espacio de debate sobre los nuevos desafíos que plantean las diversas situaciones actuales que se dan en las relaciones de trabajo. Abarca los siguientes temas:

- Competencia en acciones de daños derivados de accidentes laborales.
- Historia y situación actual de la justicia laboral de Paraguay.
- Salario mínimo. Rever su función.
- Daño moral.
- Mobbing: La respuesta jurídica en el Paraguay.
- Herramientas legales de urgencia.
- Garantía de la libertad sindical. Derecho a la sindicalización en el sector público y privado – Avances y retrocesos.

A través de la lectura de cada uno de estos artículos, esta obra se propone hacer pensar, sentir y actuar ante los desafíos actuales en el ámbito del trabajo.



**ISBN: 978-99953-41-32-9**