



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Asunción, 14 de agosto de 2018 ✓

Nº 771 -

Señor Presidente:

Con sumo agrado me dirijo a Vuestra Honorabilidad, con el fin de remitir adjunto, para su estudio y sanción, el Proyecto de Ley "QUE REGULA EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL".

Al respecto, el Poder Ejecutivo se permite exponer al Honorable Congreso Nacional, las razones por las cuales se fundamenta el citado proyecto de ley:

La regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial objeto de esta disposición constituye el resultado del proceso de reflexión y diálogo social desarrollado por el Gobierno juntamente con las organizaciones empresariales y sindicales en los meses de febrero a julio del presente año, y tiene como fin regular el funcionamiento de la contratación de trabajadores a tiempo parcial en búsqueda del mejoramiento de sus condiciones laborales.

Esta regulación es el resultado de un exitoso proceso que fue resuelto en el seno del Consejo Consultivo Tripartito, acompañado por todos sus miembros de forma unánime en sesión ordinaria de fecha 25 de julio de 2018, donde se acordó la aprobación del proyecto de ley que Regula el Empleo a Tiempo Parcial entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas y los principales representantes del sector empresarial, cuyo contenido incorpora la presente disposición.

La necesidad de proponer medidas que mejoren las condiciones laborales de trabajadores que se encuentran prestando un servicio o ejecutando un trabajo por una cantidad inferior de horas a las establecidas en las formas tradicionales de trabajo, ha sido objeto de discusión y de análisis y el resultado deriva en una serie de medidas que propugnan la protección del trabajador, la reafirmación de los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores previstos en el Código del Trabajo y el mantenimiento de la igualdad de condiciones frente a trabajadores en la misma situación ocupacional.



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-2-

Las fundamentaciones principales sobre las cuales se sustenta el presente proyecto, es dar un marco regulatorio para la formalización de más de 129.000 personas que actualmente están trabajando bajo la modalidad de empleo parcial, otorgar mayor flexibilización de horarios de trabajo para jóvenes y mujeres que no están disponibles para cumplir jornadas completas de 8 horas diarias y garantizar una protección integra al trabajador a través de la seguridad social.

El empleo a tiempo parcial parte de una tendencia más amplia de diversificación de las formas de trabajo y del tiempo de trabajo. Este proceso de diversificación y flexibilización comenzó en los años setenta como una necesidad de dotar de mayor flexibilidad a las empresas. La masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo provocó una alteración del modelo tradicional de trabajo sobre el que habían sido diseñados los mercados laborales de los países bajo la presunción de una mano de obra relativamente uniforme o estándar que ha dejado de ser válida.

Esta creciente diversidad de la fuerza de trabajo se complementa con una creciente diversidad del tiempo de trabajo y es necesario regular y garantizar los derechos de todos los trabajadores independientemente del tipo de jornada laboral que tenga, para evitar que se produzca una dualización en el mercado de trabajo entre los trabajadores «tradicionales» y los «nuevos».

La mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial requiere el establecimiento de una regulación que, permitiendo una adecuada flexibilidad en este tipo de trabajo, garantice al mismo tiempo determinados principios básicos: la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad cuando resulte adecuado.

Por ello, una de las principales razones de la regulación del empleo parcial en nuestro país se basa en garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial. El principio de no discriminación supone una norma general por la cual los que se dedican a actividades laborales de medio tiempo no podrán ser tratados de una manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo en situación comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial. El principio se limita a las «condiciones del empleo» por lo que cualquier tipo de consideración sobre la igualdad en materia de Seguridad Social es excluida.

Otra de las garantías contempladas en la regulación es el acceso efectivo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, introduciendo para ello los elementos de corrección necesarios para adaptar el funcionamiento de las normas generales del sistema de seguridad social a las características específicas de este tipo de trabajo.

2018/4569



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-3-

Junto a estas garantías, se procede a reordenar los criterios básicos que deben regir en materia de protección social para este tipo de contratos, con objeto de hacer compatibles el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social con los de igualdad de trato y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial, ajustados a lo dispuesto por la OIT en su Convenio 175 sobre Trabajo a Tiempo Parcial.

Por otra parte, es importante señalar que el tiempo que las personas dedican al trabajo constituyen un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas y determina la organización de sus tiempos vitales. Su distribución tiene importantes consecuencias en la salud y en la conciliación de la vida personal y laboral, por lo que siempre ha sido uno de los ejes de las relaciones laborales.

En el caso específico de interés, las jornadas parciales abren varias posibilidades principalmente en la línea de hacer compatibles labores productivas con otras que cumplen algunos grupos de la fuerza laboral (por ejemplo, tareas del hogar, continuidad de estudios), aunque se advierte que no constituye un fenómeno homogéneo, existiendo trabajadores que voluntariamente acceden a este tipo de empleo y otros que se ven obligados ante la carencia de oportunidades.

Además, la regulación del empleo a tiempo parcial que flexibiliza las condiciones de contratación permite a las empresas adecuar o ajustar de manera expedita su funcionamiento productivo y organizacional a las exigencias de rentabilidad dentro de un mercado cada vez más competitivo.

Estas razones constituyen los principales motivos para regular esta modalidad de contrato y que nuestro país pueda adaptarse a las exigencias y los cambios dinámicos que tiene el mundo del trabajo en la actualidad. No podemos estar ajenos a que los trabajadores necesitan que sus actividades estén reguladas y este rol es competencia exclusiva del Estado que bajo su facultad coercitiva exige el cumplimiento de ciertas normas para garantizar los derechos expresados en la Constitución Nacional y en las Leyes.

Consideramos que el proyecto constituirá una armonización de derechos entre los que prestan servicio a tiempo parcial y los que trabajan a jornada completa, estableciendo principalmente todas las garantías bajo el principio de igualdad de trato entre trabajadores en situaciones similares.

En base a lo precedentemente expresado y a las atribuciones conferidas al Consejo Consultivo Tripartito conformado por Decreto N° 5159/2016 de fecha 18 de abril del año 2016, se eleva el presente proyecto de ley a consideración del Congreso Nacional.

2018/4569



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-4-

Ante lo expuesto, por las razones que Vuestra Honorabilidad podrá apreciar y considerar, el presente proyecto de Ley responde a una necesidad de alta prioridad nacional.

Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

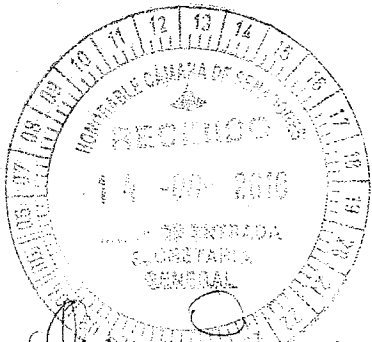
[Signature]
Horacio Manuel Cartes Jara
Presidente de la República del Paraguay

[Signature]
Guillermo Sosa Flores
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

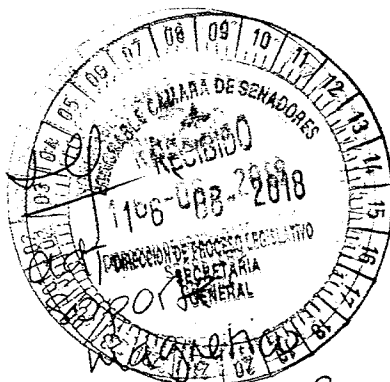
A su Excelencia
Señor Silvio Adalberto Ovelar Benítez
Presidente de la Honorable Cámara de Senadores
y del Congreso Nacional
Palacio Legislativo



[Signature]
Roberto C. Cuenca
H. Cámara de Senadores



[Signature]
Abg. Erica Noemí Vargas
Directora de Mesa de Entrada
Secretaría General - Cámara de Senadores
Adjunto soporte magnético.



16-08-2018
8:10 AM.
Wordes Pinos.
Adj.
soporte
magnético.

2018/4569



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

PROYECTO DE LEY N°.....

“QUE REGULA EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”

Artículo 1.- Objeto.- *La presente ley tiene por objeto regular el empleo a tiempo parcial entre trabajadores y empleadores del sector privado para la realización de un trabajo o prestación de un servicio. Puede celebrarse contrato de empleo parcial en el ámbito de todas las actividades lícitas y lucrativas de carácter laboral y las modalidades de contrato podrán ser establecidas por tiempo determinado, indeterminado, continuo, discontinuo, ocasional u otras formas a ser determinadas en la reglamentación respectiva.*

Artículo 2.- Autoridad de aplicación.- *A los efectos de la presente ley, la autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que en el ejercicio de sus competencias, regulará y controlará el cumplimiento de esta ley, estando facultada a aplicar las sanciones que establecen el Código del Trabajo y las legislaciones vigentes del ámbito socio-laboral.*

En materia del seguro social, la autoridad de aplicación de sanciones previstas en su normativa vigente, será el Instituto de Previsión Social.

Artículo 3.- El contrato de trabajo a tiempo parcial. *El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado una prestación subordinada de actividad laboral de una duración de entre dieciséis (16) a treinta y dos (32) horas semanales. El contrato de trabajo a tiempo parcial deberá formalizarse por escrito. Cualquier tipo de contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el empleador que supere las 32 horas semanales establecidas en esta Ley, será considerado como relación laboral a tiempo completo.*

El contrato de trabajo a tiempo completo que estuviera vigente al momento de entrada en vigencia de la presente Ley no perderá sus efectos y su terminación se regirá de conformidad a lo establecido en el Capítulo IX de Código de Trabajo.

Artículo 4.- Distribución de las jornadas de trabajo.- *Dentro del límite de horario semanal mencionado en el artículo anterior, se podrán distribuir las jornadas de trabajo mediante la determinación de cierto número de horas al día, de días a la semana o de semanas al mes.*

En caso excepcional, de superarse el total de horas máximas de trabajo fijadas en el artículo anterior, el empleador deberá retribuir las horas complementarias trabajadas. El total de horas semanales complementarias no podrá exceder el 10% del total de horas semanales establecidas en el contrato, dentro del límite de las 32 horas semanales establecido en la presente Ley.

2018/4569



EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-2-

En caso de que la jornada diaria tuviese una duración superior a las cinco (5) horas de trabajo, la jornada se dividirá en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora. El tiempo de descanso no se computará en la jornada de trabajo.

Artículo 5.- Exclusión.- *Quedarán excluidos de la presente Ley:*

- a) Docentes públicos y privados*
- b) Personal de Blanco*
- c) Trabajador del sector de Transporte Público*

Para los casos no previstos en este artículo, se remitirá a lo dispuesto en la reglamentación respectiva.

Artículo 6.- De la remuneración: *La remuneración de los trabajadores a tiempo parcial se calculará de conformidad a la cantidad de horas trabajadas y dicho cálculo se realizará sobre la base del salario convenido entre la partes, dividido 26 (veintiséis) días y el resultado dividido por 8 (ocho) horas.*

En ningún caso podrá utilizarse una base de cálculo inferior al salario mínimo legal vigente para efectuar el cálculo de las remuneraciones por hora del trabajador a tiempo parcial. Para aquellas actividades en las cuales el salario esté regulado por la autoridad administrativa del trabajo, la base de cálculo será lo establecido en la respectiva resolución ministerial vigente.

Artículo 7.- Vacaciones.- *El trabajador a tiempo parcial tendrá derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración se regirá por lo dispuesto en el Código del Trabajo.*

Para calcular el monto que el trabajador debe percibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas por el mismo. La remuneración deberá abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

Artículo 8.- De las Licencias.- *El trabajador a tiempo parcial tiene derecho al usufructo de las licencias previstas en el Código del Trabajo.*

Las mujeres trabajadoras a tiempo parcial gozarán de todos los derechos y beneficios previstos en la Ley N° 5508/2015 de "Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna". Las horas de licencia para el permiso de lactancia materna serán calculadas en proporción a las horas trabajadas. Los trabajadores gozarán de las licencias de paternidad previstas en la misma Ley.

2018/4569

6



00007

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-3-

Artículo 9.- Asignación familiar.- El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir una asignación equivalente al cinco por ciento (5 %) del salario mínimo mensual vigente por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo del trabajador, hasta su mayoría de edad.

Art. 10 De la Seguridad Social.- El trabajador que se desempeñe bajo la modalidad contractual a tiempo parcial es sujeto del seguro social obligatorio administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), por cada vínculo laboral que desempeñe.

El porcentaje de los aportes a cargo del empleador y el trabajador a tiempo parcial serán los mismos establecidos para el régimen general del seguro social obligatorio.

La base imponible será la remuneración efectivamente percibida por el trabajador a tiempo parcial. En el caso de que la remuneración sea inferior al Salario Mínimo Legal Vigente, el empleador deberá completar el 100% del monto destinado solamente para cubrir el Fondo de Enfermedad- Maternidad. El Fondo de Jubilaciones y Pensiones quedará cubierto por lo realmente ingresado en concepto de cotizaciones al seguro social.

Los trabajadores bajo la modalidad de empleo a tiempo parcial tendrán derecho a todas las prestaciones de corto y largo plazo otorgadas por el seguro social administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS) en proporción a lo aportado.

El Instituto de Previsión Social deberá reglamentar la forma de ingreso de los importes complementarios realizados por el empleador para cubrir el Fondo de Enfermedad- Maternidad íntegramente.

Artículo 12.- No exclusividad.- Los trabajadores a tiempo parcial podrán celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, y no se podrá pactar la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Artículo 13.- Igualdad de trato y supletoriedad.- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de conformidad con lo establecido en esta Ley y en el Código del Trabajo, el cual se aplicará supletoriamente en todos los casos que no estén previstos en esta ley.

En los casos de controversia derivados de la interpretación del contrato de trabajo a tiempo parcial, se resolverán por las disposiciones de la presente Ley y en forma supletoria por las normas del Código del Trabajo.

2018/4569



777108

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

-5-

Artículo 14.- Régimen previsional supletorio.- En todo aquello que no se halle previsto en la presente Ley en materia de derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores sujetos del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social (IPS), se estará a lo dispuesto en el Decreto Ley No 1860/50, aprobado por la Ley No 376/56 y sus modificaciones.

Artículo 15.- Sanción.- El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Ley será sancionado de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo y de las normativas que resultaren aplicables en materia de seguridad social para el trabajador a tiempo completo.

Artículo 16.- Entrada en vigencia y reglamentación.- La presente ley entrará en vigencia en un plazo máximo de tres (3) meses contados a partir de su publicación, plazo en el cual el Poder Ejecutivo deberá reglamentarla a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 17.- Derogación.- Quedan derogadas las disposiciones legales contrarias a la presente ley.

Artículo 18.- De forma.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

2018/4569

$\frac{8}{8}$