

**ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR
PRIVADO PARAGUAYO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL
CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES**

ÁNGEL SEBASTIÁN PAREDES VERA

Autor

Tutor: Prof. Abog. Oscar Antonio Villalba Acosta

Trabajo de Investigación documental presentado a la Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica Intercontinental como
requisito para la obtención del título de Abogado

Ñemby – 2022

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Oscar Antonio Villalba Acosta, con Documento de Identidad N° 1.184.073, tutor del trabajo de investigación titulado **“Análisis de la estabilidad laboral del sector privado paraguayo y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”** elaborado por el alumno Ángel Sebastián Paredes Vera con C.I.N° 5.125.760, para obtener el Título de Abogada, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los Docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.--

En la ciudad de Ñemby, a los 04 días del mes de marzo del año 2022.-----

PROF. ABOG. OSCAR ANTONO VILLALBA ACOSTA

Tutor

DEDICATORIA

A mi esposa e hija propulsoras
de mi vida

Mi madre por mostrarme el
Camino hacia la superación

Mis amigos y compañeros por

Permitirme aprender más de

La vida a su lado

Esto es posible gracias a ustedes

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a Dios, a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han Esforzado por ayudarme a llegar al punto donde me encuentro.

Sencillo no ha sido pero la perseverancia y confianza, Herramientas claves para este gran logro.

Tabla de Contenido.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	2
Introducción	3
Descripción del objeto tema	4
Planteamiento del problema	5
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	6
Pregunta General	6
Preguntas Específicas	6
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	7
Objetivo General.....	7
Determinar de qué manera se adquiere estabilidad laboral y que suma corresponde de indemnización por despido	7
Objetivos Específicos	7
Justificación de la investigación.....	8
Viabilidad y limitaciones de estudio	9
MARCO TEÓRICO	10
Antecedentes investigativos	10
BASES TEORICAS	12
Antecedentes Históricos	12
Naturaleza Jurídica del derecho Laboral.....	13
Trabajador. Concepto.....	14
Empleador. Concepto.....	14
El despido injustificado regulación del código del trabajo	16
Despido	18
Despido Injustificado	18

Efectos Jurídicos	19
Efectos jurídicos del retiro injustificado:	19
El despido injustificado y sin preaviso. Indemnización:	19
El Preaviso - Concepto:.....	21
<i>Las vacaciones Proporcionales</i>	22
Otros descuentos régimen indemnizatorio, aplicaciones prácticas:	23
Régimen Indemnizatorio	24
La Indemnización	24
Estabilidad Laboral a la Luz del Art 94 del Código Laboral	26
Importancia de la Estabilidad Laboral	27
Definición de Estabilidad Laboral Reforzada.....	30
Maternidad y la Estabilidad Laboral	31
Marco Metodológico.....	34
Análisis de Documento.	35
Análisis de Contenido.	36
Análisis Sintáctico.....	38
Análisis Semántico	39
Consideraciones Conclusivas.....	40
Recomendaciones.	43
Referencias Bibliográficas	44

**“ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL SECTOR
PRIVADO PARAGUAYO Y SUS CONSECUENCIAS EN EL
CUMPLIMIENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES”**

ÁNGEL SEBASTIÁN PAREDES VERA

Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera de Derecho, Sede Ñemby

zebahparedes@gmail.com

0982 294 560 - 0986 963274

RESUMEN

Al analizar la estabilidad laboral necesariamente se debe analizar las indemnizaciones laborales ya que todo trabajo deberá ser remunerado lo que acarrea una indemnización en caso del cese de un contrato laboral, la misma sufre modificaciones si se da de forma justificada o injustificada, o que el trabajador haya alcanzado la estabilidad laboral. La institución encargada de salvaguardar los derechos en cuanto al ámbito laboral se refiere es el Ministerio del Trabajo, cabe resaltar que este trabajo de investigación fue realizado en base a un enfoque cualitativo. A su vez es necesario mencionar que una relación de trabajo debe realizarse en condiciones que garanticen al trabajador los beneficios económicos, sociales para una vida familiar digna dentro de la comunidad, por este motivo es importante que todas las empresas privadas en el país adecuar a lo establecido en las leyes laborales y al Ministerio del Trabajo.

El trabajo de análisis documental, se enfocan aspectos tales como los conceptos, definición e interpretación de la estabilidad laboral, en el sector privado en el cual es más difícil.

Palabras claves: Estabilidad Laboral, indemnización, incumplimiento, trabajo, empleador, Trabajador

Introducción

“Análisis de la estabilidad laboral del sector privado paraguayo y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”

La presente tesis aborda un análisis de estabilidad laboral del sector privado paraguayo y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales de manera a contar con una correcta interpretación de la norma rectora y un conocimiento claro y concreto sobre las causales de despido injustificado como así también el despido justificado.

Es común en nuestro entorno oír casos de personas recibiendo una suma ínfima por su discontinuación en una empresa, cayendo en la incertidumbre si el monto percibido es correcto o no, teniendo en cuenta su antigüedad, vacaciones, aguinaldo y otras causales por el cual se debe indemnizar al trabajador. Los conflictos laborales van en aumento al incrementarse nuestra participación laboral en diversos empleos A pesar de los avances en el reconocimiento de los derechos laborales, en nuestro país. Aún existen mucho por mejorar ante la falta de una correcta aplicación de los derechos laborales. En particular, el derecho humano al trabajo digno, a un pago de salario establecido por Ley, se observan aún gran discriminación y violación a ese derecho fundamental.

Partiendo de esa premisa de los motivos ya mencionados, puntos clave que debe conocer una persona que aporta su mano de obra a una empresa, fabrica o industria para determinar si recibió la paga precisa por los años de desempeño en su antiguo lugar de trabajo y no ser inducido al error al momento de firmar su liquidación o discontinuación.

Por esta razón es necesaria dar un enfoque y una publicidad para un correcto conocimiento e interpretación de la norma a través de esta investigación.

Descripción del objeto tema

Derecho al trabajo: Si el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar (OSSORIO, 1974)

Estabilidad Laboral: Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 1973)

Despido Justificado: Voz de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores (OSSORIO, 1974)

Despido Injustificado: El despido puede ser injustificado. Sin que el despedido haya dado motivo para ello. En este supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. (OSSORIO, 1974)

Indemnización: Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente (OSSORIO, 1974)

Planteamiento del problema

En Paraguay, la Constitución Nacional establece la protección del trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables reguladas a través del código del trabajo.

En caso de ruptura de un contrato de trabajo da lugar a una indemnización en concepto de despido ya sea justificado o no y otras cuestiones de vital importancia que debe percibir el trabajador en caso de disolución del contrato entre este y el empleador.

A más de estos articulados existen otros referentes al foco de mi investigación partiendo del capítulo IX y los artículos subsiguientes que establecen claramente las causales de despido justificado y lo referente al pre aviso de acuerdo a la antigüedad del trabajador.

Si bien nuestra norma es bastante clara en los puntos mencionados y protege los derechos de los trabajadores, es común oír a trabajadores que son despedidos injustamente y el desconocimiento la suma de dinero que le corresponde, acepta una suma inferior a lo que realmente le pertenece e inclusive sin recibir nada, siendo este el problema sobre el cual radica mi investigación científica.

El Despido Intempestivo, se ha convertido, en una grave problemática social, debido a un alto índice de desempleo en la población; a esto se suma la baja indemnización, que en el mejor de los casos se cancela a las trabajadoras y trabajadores víctimas de esta forma injusta e ilegal de dar por terminada un contrato de trabajo, por tal motivo he visto la importancia, que tiene este problema laboral de índole social y económico, la misma que con la utilización de avances científicos, se determina que esta forma de despido y otras irregularidades se dan muy a menudo, lo cual es lamentable, porque además de transgredir la ley, vulnera los derechos de las trabajadoras.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta General

¿De qué manera se adquiere estabilidad laboral y que suma corresponde en caso por despido?

Preguntas Específicas

- ✓ ¿Qué es estabilidad laboral y como se adquiere?
- ✓ ¿Cuáles son las causas justificadas e injustificadas de despido?
- ✓ ¿Cuál es la relación de la Estabilidad Laboral con la Maternidad?
- ✓ ¿Cuál es la importancia de la estabilidad laboral en el mercado de trabajo?

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar de qué manera se adquiere estabilidad laboral y que suma corresponde de indemnización por despido

Objetivos Específicos

- ✓ Interpretar la estabilidad laboral a la luz del derecho laboral
- ✓ Indicar diferencias entre justificadas e injustificadas de despido
- ✓ Indicar relación de la Estabilidad Laboral con la Maternidad?
- ✓ Enunciar la importancia de la estabilidad laboral en el Mercado de Trabajo

Justificación de la investigación

La investigación se justifica plenamente ya que en empresas o industrias dentro del país es muy común escuchar de personas desempleadas sin motivo expreso y sin percibir la indemnización total o parcial por antigüedad, vacaciones y otros motivos citados en el Código Laboral, en la actualidad existen varias personas vulneradas en sus derechos laborales ya sea por desconocimiento o por no contar con fuentes precisas de respaldo a lo cual nuestra norma responde a las interrogantes referentes a causas justificadas y otras indemnizaciones motivo de resarcimiento.

Por estos motivos procedentes es de vital importancia conocer las diferentes situaciones en las cuales se encuentra posicionada el trabajador al momento de desvincularlo de una empresa teniendo en cuenta su antigüedad, las vacaciones no utilizadas el respectivo pre aviso de manera a que cuando le toque atravesar por esta situación agá prevalecer sus derechos para que se esa forma sea remunerado encuadrándose su estadía en la empresa a la cual deja de pertenecer.

Sin dudas el producto intelectual del trabajo será beneficiosa para las personas trabajadoras miembros de una sociedad que podrán así salir de esa incógnita que abarca la prestación de un servicio a empresas privadas lo cual a largo, mediano o corto plazo generan derechos que en caso de disolución del contrato de trabajo son motivos suficientes para percibir un remuneración adecuándose a lo establecido en el código del trabajo así también será de utilidad para las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores en cuanto a indemnización se refiera.

Viabilidad y limitaciones de estudio

El trabajo de investigación no ofrece mayores inconvenientes en su realización, es decir, es factible de ser iniciado y concluido, pues se cuentan con informaciones de fuentes primarias, como ser doctrina de autores nacionales (libros) y cuerpos normativos legales y fuentes secundarias fidedignas como documentos de sitios oficiales de la plataforma Internet, que responden al planteo problemático del mismo. También se pone de resalto que existe recurso humano y tecnológico o logístico necesario, y en lo que respecta al aspecto económico o financiero, se sustenta con recursos propios del investigador.

En cuanto a las limitaciones, se ha seleccionado un solo aspecto de la realidad a ser estudiado, delimitados en sus linderos a través de las interrogantes ya planteadas. Se establecen límites sin descuidar los aspectos más importantes y significativos, explicitados en las preguntas y objetivos específicos como ya se ha dicho. Área científica en que se desarrolla, espacio y tiempo...

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

He tomado como antecedentes de investigación el trabajo titulado: La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. Autora: Irene Rojas Miño. Año y lugar de publicación: 2014 Chile. Fecha: 07 de Enero del 2014

Siendo sus Objetivos: Análisis la incidencia del sistema de indemnizaciones por término de contrato, que éstas tendrían en el sistema chileno de relaciones laborales, particularmente como instrumento de protección ante el despido

Síntesis de la situación problemática planteada

En primer lugar, se informa de los diversos instrumentos de protección de la estabilidad laboral y ante el despido que disponen diversos países de la OECD más algunos latinoamericanos. En segundo término, se da cuenta del sistema de terminación del contrato de trabajo en Chile y los fundamentos de la indemnización general por término de contrato. En tercer lugar, se analizan los fundamentos y los contenidos de las propuestas referidas a la modificación de indemnizaciones. Finalmente, y en cuarto lugar, se examina el espacio que ocupan las indemnizaciones en la terminación de contrato de trabajo y el impacto que tendrían dichas propuestas en el sistema chileno de relaciones laborales.

Resultados y conclusiones más importantes

Las propuestas presentadas de modificación de las indemnizaciones por término contrato plantean una radical incidencia sobre bienes jurídicos que los diversos sistemas laborales han pretendido proteger, siendo el más relevante, el excluir el despido arbitrario. Ello, toda vez que en el ordenamiento jurídico chileno sólo se establece la indemnización por término de contrato como instrumento de protección de la estabilidad laboral, salvo el fuero laboral y la nulidad del despido por lesión a derechos fundamentales. Y, ciertamente, lo que está en juego es la eficacia de las normas del mismo Derecho del Trabajo, puesto que la regulación del despido define la relación de poder entre las

partes del contrato de trabajo y por consiguiente, la posibilidad real del trabajador de accionar por el cumplimiento de las normas laborales. Es efectivo que en esta materia existen diversas valoraciones, sin embargo, el iuslaboralismo chileno ha detectado varias falencias. En mi opinión, se afectarían los bienes jurídicos señalados y valorados por la comunidad, como son los de la estabilidad laboral y el de la eficacia de las normas del Derecho del Trabajo.

BASES TEORICAS

Antecedentes Históricos

Es de suma importancia mencionar brevemente los antecedentes históricos del Derecho Laboral ya que el tema abordado se encuadra dentro de la misma, de manera a conocer su origen.

El Derecho Laboral tiene una autonomía propia, el profesor Luis. Frescura y Candía en su conocida obra DERECHO PARAGUAYO DEL TRABAJO .ESTUDIO DE DOCTRINA Y LEGISLACION escribe que “ La nueva rama, diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones derivadas de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres durante el curso de su desarrollo evolutivo y estructuración desde mediados del siglo XIX hasta la época contemporánea en que se consolida como núcleo de doctrinas y sistema de normas positivas.

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga **la primera ley de Estabilidad Laboral** en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme se desprende de su artículo 1º "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios".

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT: **las recomendaciones Nº 166, 168, 169 y el Convenio 158**. El artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador

a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa" (MERCADER, 2018).

Naturaleza Jurídica del derecho Laboral.

El Derecho Del Trabajo tiene naturaleza mixta, público y privado, por la dualidad de intereses que las normas laborales tutelan. Conviene aclarar que la expresión "orden publico laboral" se refiere igualmente a normas de Derecho Privado y de Derecho Público.

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión de los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

1. **Publicista:** tendencia según la cual el Derecho del Trabajo es Derecho Público.
2. **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del derecho Privado.
3. **Dualista:** esta posición afirma que es derecho mixto, por cuanto las normas laborales protegen intereses individuales y colectivos.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y derecho privado, otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género, nuevo e independiente de aquellos, le asignan por tanto una naturaleza Sui Generis. La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo indiscutible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado (BOVINO, 1993).

Trabajador. Concepto

Es toda persona física que ejecuta una obra o presta un servicio material a otra, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo. (Jurdica, 2015)

Empleador. Concepto

Es toda persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

El empleador desde el momento que acepta disponer de los servicios del empleado debe contar con un contrato con los datos bien detallados. (Jurdica, 2015)

Las modalidades del contrato de trabajo son las diversas celebraciones duración remuneración o sujetos que deben establecerse con presión para diferenciar los derechos y obligaciones del contrato. Los contratos pueden celebrarse de manera tacita lo cual estipulado en el Art. N° 19¹ del Código Laboral o expresa puede ser verbal o escrita art n° 44² del código laboral.

Los contratos individuales en que estipulan una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo deberán constar por escrito Art N° 43³ C.T. El contrato de trabajo escrito su modificación o prorroga se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de impuestos. (Laboral, 2014)

¹ Art 19 del Código Laboral: Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.

A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo

² Art. 44 del Código Laboral: Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera: a) Al servicio doméstico; b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días; y, c) A obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo

³ Art 43 del Código Laboral: El contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito. Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.

Los datos y cláusulas mínimas deben contener los contratos escritos que están determinados en la ley (Art. 46⁴ C.T./ 93).

La modalidad del contrato individual de trabajo debe celebrarse:

Por un plazo determinado.

Por tiempo indefinido y

Para obra o servicio determinado.

Las modalidades de cobro pueden ser de la siguiente manera:

Sueldo: es el que se pacta la remuneración a tanto el mes, es decir cobra al fin de cada mes

Jornal: es el que se pacta que el pago sea por día

Comisión: es el que se pacta la remuneración de acuerdo a algún porcentaje de venta.

El concepto de relación laboral tiene por objeto el intercambio en el derecho del trabajo tiene como fundamento garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio cualquiera sea el acto de origen.

El Art 92 de la Constitución Nacional⁵ vigente dispone: el trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure a él y a su familia una

⁴ Art. 46 del código laboral: En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas: a) Lugar y fecha de celebración; b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes; c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación; d) Monto, forma y período de pago de la remuneración convenida; e) Duración y división de la jornada de trabajo; f) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor; g) Las estipulaciones que convengan las partes; y, h) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese.

⁵ Art 92 de la Constitución Nacional: *de la Retribución del Trabajo*; El trabajador tiene derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días de feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

existencia libre y digna, así también el artículo primero y octavo del Código Laboral resalta la característica retribuida del trabajo humano y con más mayor amplitud el artículo 12⁶ del Código laboral que establece *TODO TRABAJO DEBE SER REMUNERADO. SU GRATITUD NO SE PRESUME*. (Laboral, 2014)

Pla Rodríguez escribe que el verdadero sentido de la subordinación que sirve para caracterizar al contrato de trabajo es el jurídico ya que no introduce elementos extraños y dentro de su flexibilidad suministra un criterio apto para diferenciar el contrato de trabajo y distinguirlo de las demás figuras análogas o vecinas y al respecto concluye diciendo que la subordinación jurídica existe cuando uno de los contratantes está facultado para dirigir la actividad del otro de lo que deriva la facultad conexa de controlar y fiscalizar la actividad (Rodriguez, 2012)

El despido injustificado regulación del código del trabajo

El retiro es la decisión unilateral del trabajador de dar por terminado el contrato o relación laboral, el retiro es justificado cuando se ajusta a lo establecido en el Código laboral, e injustificado cuando no se ajusta a él, o no lo pueda probar el trabajador. (Laboral, 2014)

De ser justificado el retiro, el empleador deberá abonarle al trabajador la indemnización y el preaviso como los dispone el Código Laboral en el despido injustificado.

Así como lo indica el párrafo anterior el retiro es unipersonal, decisión tomada por el trabajador de renunciar a la empresa en donde presta servicios el mismo es justificado cuando se encuadra a lo establecido en las leyes laborales y en la forma allí establecida, muchas personas hacen caso omiso a esto lo cual puede generar ciertas dificultades en su próximo empleo. (II, 2012)

El despido injustificado es lo contrario al justificado cuando no se encuadra a la norma lo cual el trabajador puede accionar a través de una demanda laboral ya sea por diferentes causales como ser el despido injustificado mismo o la

⁶ Art. 12 del Código Laboral: Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratitud no se presume.

incorrecta indemnización de manera a percibir el monto certero y justo establecido en el derecho positivo en cuanto al ámbito laboral se refiera. (II, 2012)

La misma indemnización varía o sufre un incremento una vez alcanzada la estabilidad laboral que según nuestro código se adquiere a partir de los 10 años cumplidos. (II, 2012)

Ahora la pregunta es la siguiente ¿Cuál es la indemnización correspondiente en caso de adquisición de estabilidad laboral? Según Guillermo Cabanellas, la estabilidad significa en sentido material, Solidez, firmeza, seguridad. En relación al tiempo, Permanencia, duración, subsistencia. (Cabanellas, 1996)

En el derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar un puesto y cargo indefinidamente, salvo que incurra en faltas previamente determinadas o de acaecer especialísimas circunstancias.

Para Manuel Ossorio, la estabilidad es el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquel hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinado (OSSORIO, 1974).

Según la norma laboral en caso de despido injustificado el empleador se encuentra obligado a pagar el doble de lo que le correspondería al trabajador por el despido injustificado en concepto de antigüedad.

Existen otras soluciones a esta cuestión como la reinserción del trabajador a su puesto de trabajo, esta opción queda a criterio exclusivo del trabajador de lo contrario no aceptando la reinserción corresponderá la justa indemnización.

Otras cuestiones que el empleador está obligado a indemnizar serían las vacaciones aun no utilizadas por el trabajador en caso de no haber entregado el correspondiente preaviso la misma varia en el monto de acuerdo a la antigüedad del empleador lo cual también se tiene en cuenta en caso de la entrega del mismo por ejemplo, cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso y de más de un año y hasta cinco años de

antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso, de esa forma varía de acuerdo a la antigüedad del trabajador los días de preaviso. (Opinión del autor)

Según Manuel Ossorio el preaviso dentro del contrato individual de trabajo, se denomina así la obligación que tienen las partes contratantes, empleador o empleado, de notificar a la otra la ruptura del contrato, con anticipación variable según las circunstancias. La ruptura no preavisada obliga, a la parte que la produce, a indemnizar a la otra con una cantidad que generalmente se estima en el importe de la retribución correspondiente al plazo del preaviso omitido. Es también costumbre conceder al trabajador preavisado una disminución en su jornada de trabajo para que pueda buscar otra ocupación. (OSSORIO, 1974).

Cabe mencionar que el despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere (Cueva O. L., 2018).

Lo mencionado anteriormente nos lleva a otra temática de vital importancia, según Sánchez, que producto de la desigualdad patente ya sea material o real de las relaciones laborales, se encuentra fuera de toda discusión que los efectos producidos como consecuencia de la suspensión de la relación laboral cesan de un modo transitorio sin que ello signifique la terminación del contrato, produciéndose en consecuencia lo que comúnmente se denomina “suspensión del contrato de trabajo” (Sánchez, 2010).

Despido: Es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador manifiesta o notifica al trabajador su decisión de extinguir una relación de trabajo. (Jurdica, 2015)

Despido Injustificado: Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin causa justificada, entonces habrá lugar al pago CARTILLA DERECHOS LABORALES al trabajador, de la indemnización prevista en la Ley, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta la antigüedad. (Jurdica, 2015)

Independientemente de la antigüedad que tenga el trabajador una vez superado el periodo de prueba o durante la vigencia de un contrato laboral, en

caso de despido injustificado tiene derecho a reclamar las indemnizaciones previstas en la ley. Si tuviese una antigüedad de 10 años solo podrá ser despedido por causa justificada por tener estabilidad laboral, si fuese despedido sin causa justificada tendrá derecho a ser repuesto en el cargo o recibir doble indemnización por antigüedad. (Jurdica, 2015)

Si el empleador no prueba la existencia de la causa justa alegada como fundamento del despido legalmente establecida, será considerado injustificado y abonará la indemnización conforme a la antigüedad, equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, calculada en base al promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos 6 meses que tenga la vigencia del contrato o fracción de tiempo menor, si no hubiese ajustado dicho tiempo. En caso de omisión o falta (vicio o defecto) del preaviso legal, el empleador abonará la indemnización sustitutiva en base a la escala del Art. 87⁷.

Efectos Jurídicos

Efectos jurídicos del retiro injustificado:

Retiro injustificado: en caso de que el trabajador no probare la existencia de la justa causa invocada como fundamento de su retiro, éste será injustificado. Si causare perjuicio al empleador incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior a la mitad de la indemnización por despido injustificado. (Paredes., 2011)

El despido injustificado y sin preaviso. Indemnización:

Al vencimiento del preaviso, el empleador pagará la indemnización por despido injustificado, porque el preaviso supone un despido sin causa. Habiendo sido

⁷ Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los Artículos 81 y 84 de este Código, conforme a las siguientes reglas: a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso; b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso; c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y, d) De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso. En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

omitido el preaviso, o cursado con vicios o defectos, el trabajador percibirá la indemnización sustitutiva por omisión, falta o vicios del preaviso, conforme a la antigüedad prevista en la ley. La indemnización por el despido injustificado es un premio por la buena conducta del trabajador durante la vigencia del contrato individual de trabajo. Se calcula conforme a la antigüedad observando reglas contenidas en la ley. (Paredes., 2011)

Para hablar del despido injustificado debemos hacer un breve repaso de las causas por las cuales un despido sí puede ser justificado según lo redactado en el Capítulo IX. “De la terminación de los contratos de trabajo” que en el Art. 78⁸ C.L.

También así dando a conocer las causas por las cuales un trabajador puede dar por terminado un contrato por voluntad unilateral según lo redactado en el Art. 84.⁹ C.L

⁸ - Son causas de terminación de los contratos de trabajo: a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la Ley b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un Escribano Público o de un representante de la Autoridad Administrativa del Trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto; c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato; d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato; e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra; f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos; g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato; h) El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva; i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código; k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la Ley; l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicable al contrato de trabajo.

⁹ Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes: a) Falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; b) La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo; c) La exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la Ley o buenas costumbres o ajenas a lo

Más adelante también se aclara en los siguientes artículos el deber que tiene el empleador de notificar con anticipación que la relación laboral se dará por concluida a lo que denominamos “Pre-aviso”.

El Preaviso - Concepto:

En el ámbito laboral es la comunicación que se deben las partes de la relación laboral. El trabajador hace “Preaviso de renuncia”, de parte del empleador “Preaviso de despido”. En ambos casos tiene como fin extinguir el contrato laboral. El plazo de antelación de presentación del preaviso se establece conforme a la antigüedad de la relación laboral. Es la obligación que tiene el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo por tiempo indefinido, de anticipar uno al otro, la fecha cierta y futura de terminación sin causa justa del contrato. Indemnización por falta de preaviso: el empleador que no haya dado preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso, el cálculo para el pago del mismo se hace en la misma forma que la establecida para la indemnización por DESPIDO INJUSTIFICADO. (Paredes., 2011)

estipulado; d) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos; e) Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato; f) El perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; g) La reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar; h) La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren; i) El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen; j) La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo; y siguientes incisos.

Normalmente se le debe avisar al trabajador con anticipación que la relación laboral será terminada por voluntad del empleador, según los siguientes plazos:

De 0 a 1 año antigüedad = 30 días

De 1 a 5 años antigüedad = 45 días

De 5 a 10 años antigüedad = 60 días

Más de 10 años antigüedad = 90 días

Si el empleador decide no dar este preaviso, sino terminar la relación laboral inmediatamente, está obligado a pagarle al trabajador esos días que le corresponderían de preaviso. (Velázquez., 2005)

Nuevamente debe calcular el jornal diario, pero tomando el sueldo actual y no el sueldo promedio de los últimos 6 meses como en la indemnización. Ese jornal se multiplica por los días que le corresponden al trabajador.

Ejemplo:

El trabajador tiene 8 años de antigüedad y su sueldo actual es del 3.000.000.-

Su jornal diario es de $3.000.000 / 30 = 100.000.-$

Le corresponden 60 días de preaviso por su antigüedad.

Va cobrar: $60 \text{ días} \times 100.000 = 6.000.000.-$ (Velázquez., 2005)

Las vacaciones Proporcionales

Esto también es un derecho que solamente le corresponde al trabajador cuando se produce un despido. Cada trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, según su antigüedad:

De 1 a 5 años: 12 días anuales

De 5 a 10 años: 18 días anuales

Más de 10 años: 30 días anuales

Ejemplo:

Si el trabajador cumplió el 1 de febrero 2 años de antigüedad y el despido se produce en junio, le corresponderán 5 días de vacaciones proporcionales, ya que trabajó 5 meses en su tercer año de antigüedad. (Velázquez., 2005)

Además, si el trabajador no tomó sus vacaciones que le corresponderían por haber cumplido 2 años de antigüedad el 1 de febrero, el empleador le debe pagar además de los 5 días proporcionales los 12 días por 2 años de antigüedad. Si el trabajador después del 1 de febrero ya se fue de vacaciones por 12 días, entonces el empleador solo le va pagar los 5 días.

Descuento del IPS

En el despido injustificado se debe calcular el IPS sobre la suma de: El Sueldo proporcional:

La Indemnización:

El Preaviso:

Las Vacaciones Proporcionales:

Solo se excluye el Aguinaldo. Se suman los 4 ítems y sobre ese monto se calcula el 9% que se resta de la suma total a cobrar por el trabajador. (Velázquez., 2005)

Otros descuentos régimen indemnizatorio, aplicaciones prácticas:

Calcular lo que debe percibir un trabajador en concepto de indemnizaciones por despido injustificado y por falta de preaviso, con 15 años y 5 meses de antigüedad, si durante los últimos 6 meses su sueldo fue de Gs. 1.280.000 mensuales:

Antigüedad: 15 años

Sueldo mensual: Gs. 1.280.000

Salario diario: Gs. 1.280.000/30: 42.666

I.P.D.I.: 225 días X 2: 450 días X 42.666: 19.200.000

I.P.F.P.: 90 días X 42.666: 3.839.940

23.039.940. (Velázquez., 2005)

Régimen Indemnizatorio

El trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a recibir las indemnizaciones legalmente establecidas que pague el empleador.

Tipos de indemnizaciones: En el sistema normativo se halla estructurado los tipos de indemnizaciones y que según mi concepción puede ser clasificada en:

- a) indemnizaciones fijas y facultativas pudiendo ser también
- b) tarifadas y agravadas. Esta última es la más apropiada. Tarifada es que está fijada por la Ley Laboral y la agravada tiende a la aplicación de normas fuera del sistema laboral ante los actos de ilicitud presunta del empleador (mobbing, trabajadores no registrados en IPS, retención y evasión de aportes obreros patronales, discriminación etc.) donde el criterio y la base de su determinación indemnizatoria esta al prudente arbitrio judicial en cada caso concreto. (Velázquez., 2005)

La Indemnización

Se paga solamente en el caso del despido injustificado. Al trabajador le corresponden 15 jornales diarios por cada año de servicio. Para calcular la suma del jornal diario se calcula el promedio del salario de los últimos seis meses de trabajo y se divide por 30 días. Este jornal promedio se multiplica por 15. El resultado es lo que le corresponden al Trabajador por cada año de trabajo. Entonces se multiplica el monto por año por la cantidad de años que trabajó. (Velázquez., 2005)

Cálculo de la liquidación. (Velázquez., 2005)

Monto de la remuneración: La Ley establece una indemnización tarifada que se calcula en función de dos elementos 1) el salario del trabajador en el periodo de seis meses inmediato anterior al despido.

2) la antigüedad que se registra en la empresa al día de la terminación.

Los periodos referidos deben excluirse del cálculo las prestaciones que por su naturaleza no son salariales como asignaciones familiares, las colaciones, gastos de transferencia, gasto de viaje y otras prestaciones que proporcione el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas bien lo dice el Art.230¹⁰ del C.L

Tampoco hay que tomar en cuenta los rubros que, aunque tiene carácter remuneratorio se abonan al trabajador en periodos mayores que los mensuales, como el aguinaldo, aunque normal y habituales es de pago anual por lo cual no cabe computar su parte proporcional para determinar la base de la indemnización por antigüedad. Así mismo, las gratificaciones si tienen carácter habitual deben incluirse. Con relación a los rubros de carácter esencialmente eventual como las horas extras deberán incluirse en el cálculo, promedio. Idéntico criterio hay que aplicar a rubros tales como premios a la puntualidad, producción, responsabilidad jerárquica, etc. correspondiendo su cómputo únicamente cuando reúnen los requisitos de la normalidad y la habitualidad. La carga de la prueba la tendrá quien lo alegue, resultando la cuestión materia de la soberana apreciación del juez. P.L.P Cabrera Velázquez

Cuando el trabajador percibe con carácter salarial prestaciones en especie, como, por ejemplo, uso de vehículo, habitación, comidas, etc., este rubro de ser también adecuadamente valorizado a los fines de la indemnización. En

¹⁰ Art. 230 del Código laboral: El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador. Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.

caso de remuneraciones variables, como pago a comisión también deberá incluirse. (Velázquez., 2005)

Estabilidad Laboral a la Luz del Art 94 del Código Laboral

A propósito de los cuestionamientos surgidos en torno a una sentencia de la Corte Suprema -la N.º 570, de fecha 18 de julio de 2005-, por demás correcta, quisiera hacer algunas puntualizaciones en defensa de la interpretación de lo que dispone la ley en cuanto a la estabilidad laboral.

La Constitución Nacional (Art. 94) consagra la estabilidad del trabajador pero "dentro de los límites que la ley establece". Asimismo, el Código Laboral se ocupa de la estabilidad laboral del trabajador en los Arts. 94 al 102, la cual implica (en resumen) que un empleador no puede despedir a un trabajador con diez o más años de antigüedad sin que exista justa causa demostrada en juicio.

De estas normas, y para el caso particular, adquiere importancia el Art. 97, que establece que "cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratada probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad".

La anterior redacción de esta norma en el Código Laboral derogado exigía que la incompatibilidad sea de "índole personal", pero con la redacción vigente esta exigencia ha sido "flexibilizada", como bien lo dice el propio Jorge Darío Cristaldo en su obra *Legislación y Jurisprudencia del Trabajo*, pág. 342, con lo cual la posibilidad de alegar otro tipo de incompatibilidad entre el trabajador y el empleador se amplía, y es ese el argumento central del fallo de la Corte, pues como indica el preopinante "la incompatibilidad puede ser de otro orden como las que pudieran derivar de políticas, orientaciones, perfil de

gerenciamiento, etc.". A lo que me permito agregar, los altos cargos, cargos de confianza o cargos gerenciales. (Hora)

Importancia de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación de un empleado. De esta forma, es posible generar un sentimiento de pertenencia con la empresa y aumenta su rendimiento al sentir que forma parte de una "familia".

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho que tiene toda persona de trabajar, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador. La estabilidad laboral es una institución propia del derecho individual del trabajo, de tal manera, Caldera (1960) manifiesta que: "la estabilidad se justifica por el hecho de considerar dotada la relación laboral de un atributo de permanencia a favor del trabajador", por lo tanto, dice que "el despido cuando no se base en causa legal no sólo se considere como excepcional sino como imposible" (Reyes, 2017).

Estabilidad Laboral, Instrumentos Privados

Constituye la expresión escrita de voluntad sin la intervención del oficial público; para que la misma tenga validez es necesario que se reconozca la firma, que es un requisito esencial. Reconocida la firma de un documento en sede judicial, también queda reconocido el cuerpo de este, correspondiendo al impugnante que acredite en el transcurso del proceso la adulteración, aun cuando se tratare de un trabajador. (Correa, 1993)

El reconocimiento judicial de la firma es suficiente para que el cuerpo del instrumento privado quede también reconocido, siendo obvio que dicho reconocimiento importa el de su contenido, incluyendo la fecha de su

otorgamiento aunque se lo haya firmado en blanco, ello por imperio de lo establecido en la ley. (Correa, 1993)

Directrices Jurídicas. Distribución de la normativa. Normas de orden público y de interés privado.

Las normas legales que regulan el Derecho Laboral y con mayor razón el Derecho Procesal Laboral son de orden público, lo que significa que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta a como estableció la legislación pero sus normativas pertenecen tanto al derecho público como al derecho privado. Orden Público, significa que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares. Toda norma de orden público es irrenunciable, de cumplimiento imperativo. Algunos autores consideran que esta rama del derecho tiene naturaleza mixta, por afectar tanto el derecho privado como el derecho público. (Velazquez, 2015)

En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público. Las normas de derecho privado regulan primordialmente las relaciones individuales de trabajo, como son las comprendidas en la ley sobre contrato de trabajo, decretos reglamentarios, estatutos profesionales, etcétera. (Velázquez., 2005)

Aunque en el derecho individual del trabajo existen normas de derecho público aplicable al contralor del cumplimiento de las leyes obreras y de las sanciones a sus infractores. En cambio, en el derecho colectivo del trabajo predominan las normas de derecho público, como acontece con el derecho sindical, convenciones colectivas y conflictos laborales. El derecho gremial legalmente reconocido, tanto en orden al sujeto sindical pactante de la convención colectiva del trabajo, como por los intereses públicos comprendidos en su ámbito de aplicación, homologación y publicidad, actos estos de control del estado para asegurar su vigencia, y siendo sus de carácter obligatorio para todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, pertenecientes a la misma categoría profesional, constituyen, por sus efectos, actos de derecho público no estatal. (Velázquez., 2005)

Todas estas notas demuestran que las normas aplicables a las relaciones de trabajo se desplazan del ámbito del derecho privado y se proyectan sobre el campo del derecho público. Sobre todo, si a ello se agrega el ejercicio del derecho de huelga por parte de los sindicatos, particularmente cuando afecta los servicios públicos. La participación de las organizaciones profesionales incide en los organismos estatales y su gravitación en el desarrollo político social del país. Aunque actualmente la diferencia entre ambas del derecho se halla muy atenuada a causa del sociologismo jurídico operado en las ciencias jurídicas, desde comienzos del presente siglo, como se puede apreciar a través de sus instituciones tradicionales; por ejemplo, la propiedad. La parte que integra el derecho administrativo y procesal el trabajo forma parte también del derecho público. Por tanto, podemos concluir que el derecho del trabajo está integrado por un conjunto de normas de derecho privado y de derecho público. (Velázquez., 2005)

Antigüedad

El trabajador dependiente adquiere la estabilidad al cumplir los diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, asimismo, es importante mencionar que el legislador ha previsto lo siguiente: si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, en un plazo de seis meses previos a la obtención de la misma, será considerado como un caso de abuso de derecho y un juez competente podrá ordenar la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. En consecuencia el trabajador adquiere una protección legal a partir de los nueve años y seis meses de antigüedad en el trabajo, fruto del reconocimiento a la labor que se le otorga por ley. (Nicora, 2020)

No obstante, a pesar de que el trabajador cuente con estabilidad por antigüedad, el contrato de trabajo podrá terminar en los siguientes casos:

1. En el caso que no se haya ordenado la justa causa de despido alegada por el empleador, y se haya ordenado la reposición y este decida sustituir la misma por doble indemnización;

2. Que el trabajador se haya acogido a la jubilación, que se activa a los 55 años de edad y 25 años de aporte al Instituto de Previsión Social.
(Nicora, 2020)

Estabilidad Laboral Sindical

Al igual que la estabilidad por antigüedad, el Código del Trabajo establece la protección a los trabajadores designados dirigentes sindicales, incluso antes de que los mismos ocupen dichos cargos directivos, desde un plazo de 30 días previos a la celebración de la Asamblea. Esta no se extenderá a favor de una misma persona por más de 2 periodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de 10 años. Para que el despido de trabajadores afectados por la estabilidad sindical sea procedente, el empleador deberá probar previamente la existencia de una justa causa imputada al mismo. (Nicora, 2020)

Definición de Estabilidad Laboral Reforzada

Podríamos definir la estabilidad laboral reforzada como aquel mecanismo que el Estado por medio de sus leyes o normatividad aplica para ciertos grupos vulnerables de la sociedad. Esos grupos vulnerables se les aplican unas normas en particular con la finalidad de proteger sus derechos fundamentales, sin embargo, este concepto ha sido definido por varias sentencias: Según la Corte Constitucional en sentencia C-470 de (1997) afirma que el derecho a la estabilidad laboral reforzada: Consiste en una la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y obtener los correspondientes beneficios salariales, prestacionales e incluso contra la voluntad del empleador si no existe una causa relevante que justifique el despido. La estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad. (Camargo, 2011)

Maternidad y la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes, explicó la Corte Constitucional por medio de una sentencia de tutela.

De ahí que para prodigar la protección constitucional por maternidad sea indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso de prestación de servicios. Por ello, la forma de vinculación es uno de los factores determinantes del alcance y el tipo de amparo. (Juridica, 2021)

Cuando el empleador no conoce el estado de gestación se deben analizar los siguientes supuestos:

- a. Cuando el empleador manifiesta justa causa y NO conoce el estado de gestación de la empleada se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la discusión se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.
- b. Cuando el empleador NO indicó justa causa y NO conoce el estado de gestación se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación.

Además, si se verifica que las causas del contrato no desaparecen se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. (Juridica, 2021)

Protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo

En Paraguay, la estabilidad en el trabajo se encuentra reconocida en la Constitución Nacional y regulada en el Código del trabajo y sus leyes complementarias, dictadas posteriormente, las cuales afectan a los trabajadores que laboran en relación de dependencia. En lo que respecta a los funcionarios públicos, se encuentra regulada por la ley N° 1626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA” y ante lagunas jurídicas, se aplica supletoriamente el Código del trabajo. La Constitución de la República del Paraguay, vigente

desde el año 1992, establece que: “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”. El Código del trabajo destina un capítulo entero a la regulación de la estabilidad en el trabajo. Este cuenta con 9 artículos, los cuales establecen las formas de terminación, la calidad-estado que adquiere una vez acaecido el hecho; las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador, presentando diversos casos. (Nicora, 2020)

Contrato a término fijo

En esta clase de vinculación se presentan dos hipótesis:

1- Cuando el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora se establecen las siguientes alternativas:

- a. Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la autorización correspondiente, el despido es ineficaz y se debe reintegrar. Además, pagar las erogaciones dejadas de percibir.
- b. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como justa causa el vencimiento del plazo pactado, el empleador debe acudir antes del plazo pactado ante el inspector para que determine las causas objetivas y determinar si mantiene el contrato o lo da por terminado. (Juridica, 2021)

2- Cuando el empleador no conoce el estado de gestación se presentan tres hipótesis:

- a. Si la desvincula sin justa causa antes del vencimiento del contrato se ordena el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación y la renovación del contrato será procedente si se demuestra que las causas del contrato no desaparecen.
- b. Si la desvincula antes del vencimiento del contrato y alega justa causa distinta a la modalidad del contrato, se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación

c. Si la desvincula una vez vencido el contrato alegando esto como una justa causa, se debe reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato procederá si se demuestra que las causas del contrato no desaparecen. (Juridica, 2021).

Causas de Terminación a la luz del art. 78 C.T.

Inc. a),b),e) o la incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato.

El contrato termina sin responsabilidad para las partes

Inc. d)

- a) Si la empresa estuviese asegurada, percibida la indemnización, el empleador repone la industria o comercio en proporción al importe de la misma.
- b) Indemnizar a los trabajadores

Inc. f), g) e i

Inc. d) (caso en que no esté asegurada o no opte por resolver e esa forma)

Se indemnizara a los trabajadores en la forma siguiente. Cumplido el periodo de prueba hasta 5 años de antigüedad con un mes de salario. Más de 5 a 10 años de antigüedad con 2 meses de salario y al que contase con más de 10 años de antigüedad con 3 meses de salario.

Inc. h)

Si el empleador en el término de un año estableciese otra semejante, queda obligado admitir a los mismos trabajadores, o indemnizarles conforme al art. 91 (indemnización por despido injustificado).

Si fuera omitida la comunicación a la AAT, el empleador abonara la indemnización del art. 91 a los trabajadores. (Nicora, 2020)

Marco Metodológico.

Este trabajo analiza cualitativamente los presupuestos requeridos para la configuración del tema central. Para ello, se seleccionaron aspectos esenciales que se manejan conforme a la doctrina, del cual los juristas probos de la materia manejan distintos estilos, que dan luz intérprete en los casos complejos. Se describen estos estilos, así como las opiniones al respecto. Se efectuó un análisis de contenido.

Este trabajo de investigación se realizó con base a un diseño cualitativo documental, en el que se realizaron recopilaciones y estudios comparativos de estudios y doctrinas, posteriormente la información fue sometida a un análisis de contenido temático. El nivel del trabajo nos brinda un panorama amplio de investigación, iniciado con una revisión de textos de diversos autores, documentos, ponencias e informaciones, sobre la materia, a fin de llegar el conocimiento a través de análisis de resultados, comparaciones, conclusión para terminar con una recomendación. Por ello, durante todo el proceso de investigación, se reflexiona sobre las propias teorías y conocimientos, y como éstos pueden influir en la manera de concebir la realidad del objeto de estudio, y consecuentemente, influir en la propia investigación.

Las principales técnicas utilizadas para la recolección de la información durante la investigación documental fueron la recopilación y comparación. Durante la investigación de la técnica utilizada fue la de obtener información estructurada y mecanografiada, apoyada con instrumentos didácticos amplio y

variada. Elaboré el análisis a partir del fundamento doctrinarios y legales de los presupuestos genéricos para la aplicación de la suspensión de los contratos laborales específicamente en tiempos de pandemia o por motivo de pandemia, accediendo de ese modo a la esencia del fenómeno de estudio, es decir, a su entendimiento y comprensión; el proceso por medio del cual, me permitió expandir los datos más allá de la narración descriptiva.

Análisis de Documento.

Descripción externa o física del documento.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY: La república del Paraguay se rige por la Constitución del 20 de junio de 1992, que es su ley fundamental. La misma, es considerada por algunos historiadores como la sexta del país desde su independencia de España en 1811, y como la primera realmente democrática. He analizado principalmente los siguientes artículos: Art. 32 De la libertad de reunión y de manifestación, Art. 41 Del Derecho al tránsito y a la residencia, Art. 107 De la libertad de concurrencia, Art. 86 Del derecho al Trabajo.

LEY NÚM. 213, QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO. El nuevo Código del Trabajo deroga el sancionado en 1961, publicado en la Serie Legislativa, 1961-Par. 1. La ley núm. 213 fue aprobada por la Cámara de Diputados el 15 de junio de 1993, sancionada por la Cámara de Senadores el 29 de junio de 1993 y promulgada con fecha 29 de octubre de 1993.

DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Autor José V. Altamirano. Editorial LITOCOLOR S.R.L. Asunción 1979. Disponible en la biblioteca del Poder Judicial 8vo piso Torre Sur.

ENCICLOPEDIA JURIDICA. Enciclopedia Jurídica Digital. Actualizado con la nueva edición 2020.

OSSORIO, CABANELLAS, Manuel, Guillermo, Diccionario De Derecho, Editorial Heliasta, Bs. As., 2007. Editorial Eliasta. Diccionario jurídico de uso común en profesionales del derecho. Disponible en Bibliotecas y en poder de Profesionales y Estudiantes.

Análisis de Contenido.

Análisis de la estabilidad laboral del sector privado paraguayo y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales.

Análisis	Verbo, examen detallado de una cosa para conocer sus características o cualidades (Languages, s.f.)
De la	Preposición y artículo, prevalecen el significado de separación, extracción, punto de partida entre otras (Wikilengua, s.f.). La es la forma femenina del artículo (Wikilengua, s.f.)
Estabilidad	Nombre femenino, cualidad de estable (Languages, s.f.)
Laboral	Adjetivo, del trabajo, de los trabajadores o relacionados con ellos (Languages, s.f.)
Del	Contracción de la preposición de y el artículo el (Wikilengua, s.f.)
Sector	Nombre masculino, parte de una clase o colectividad que presenta caracteres particulares (Languages, s.f.)
Privado	Adjetivo, que no pertenece al estado o a su administración (Languages, s.f.)
Paraguayo	Adjetivo, relativo a Paraguay o a sus habitantes (Languages, s.f.)
y	Conjunción
sus	Interjección

consecuencias	Nombre femenino, hecho derivado o que resulta inevitable y forzosamente de otro (Languages, s.f.)
En el	Preposición y articulo, en que indica el lugar, el, se usa en algunas palabras femeninas que empiezan por atónica (Wikilengua, s.f.)
cumplimiento	Nombre masculino, acción de cumplir o cumplirse (Languages, s.f.)
indemnizaciones	Nombre femenino, acción de indemnizar (Languages, s.f.)
laborales	Adjetivo, del trabajo, de los trabajadores o relacionado con ellos (Languages, s.f.)

Análisis Sintáctico.

Palabra	Lema	Etiqueta
Análisis	Análisis	Nombre Común Masculino Invariable
De	De	Preposición Simple
La	El	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
Estabilidad	Estabilidad	Nombre Común Femenino Singular
Laboral	Laboral	Adjetivo Calificativo Común Singular
Del	Del	Preposición Simple
Sector	Sector	Nombre Común Masculino Singular
Privado	Privado	Verbo Principal Participo Singular Masculino
Paraguay	Paraguay	Nombre Común Masculino Singular
Y	Y	Conjunción Coordinada
Sus	Sus	Determinante Posesivo Tercera Persona Común Plural Indefinido
Consecuencias	Consecuencia	Nombre Común Femenino Plural
En	En	Preposición Simple
El	El	Determinante Artículo Masculino Singular Indefinido
Cumplimiento	Cumplimiento	Nombre Común Masculino Singular
De	De	Preposición Simple
Las	El	Determinante Artículo

		Femenino Plural Indefinido
Indemnizaciones	Indemnización	Nombre Común Femenino Plural
Laborales	Laborales	Adjetivo Calificativo Común Plural

Análisis Semántico	
Sintagma Nominal (Sujeto):	
Núcleo del Sintagma Nominal (Núcleo del Sujeto):	
Sintagma Verbal (Predicado):	
Núcleo del Sintagma Verbal (Núcleo del Predicado):	
Complemento Directo:	
Signo de Puntuación	. (Punto final)

Este cuadro no se puede analizar porque no es una oración, es solo una frase.

No tiene sujeto, verbo y predicado

Consideraciones Conclusivas

La estabilidad laboral en el país es adquirida cuando el trabajador presta servicio ininterrumpido a una empresa por más de diez años y en caso de despido injustificado recibirá una indemnización, y la suma a percibir varía en cuanto al monto ya que existe varias cuestiones a analizar al momento del despido cómo ser el preaviso, que de acuerdo a la antigüedad del trabajador varía en cuanto al plazo y en caso de contar con la estabilidad laboral sería de noventa días, si el empleador no da este preaviso y decidió terminar la relación laboral inmediatamente está obligado a pagar al trabajador esos días que le correspondieran. Así también en concepto de antigüedad se deberá indemnizar al trabajador calculando el sueldo que percibía por mes en base a eso deduciendo lo que percibía por día

En cuanto por antigüedad se deberá indemnizar al trabajador en base al jornal diario que percibía por treinta días más las vacaciones que al momento de su despido tenía pendiente incluyendo el aguinaldo proporcional hasta la fecha de su desvinculación entre otras, por mencionar las principales.

La estabilidad laboral implica que un empleado no puede despedir a un trabajador con diez o más años antigüedad sin que exista justa causa demostrada en juicio, otra cuestión de vital importancia es la estabilidad laboral de las mujeres gestantes o lactantes se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes en esta

cuestión existen dos hipótesis cuando el empleador conoce el estado de gestación y cuando el empleador no conoce el estado de gestación la misma también varía en cuanto a estas dos cuestiones.

La estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación de un empleado de esta forma es posible generar un sentimiento de pertenencia con la empresa y aumenta su rendimiento al sentir que forma parte de una familia. Ya que es como en nuestros días escuchar de empresas que desvinculan a trabajadores meses antes de adquirir la estabilidad laboral de manera a que el trabajador no goce este beneficio y a la vez percibirá una menor indemnización ya que al sobrepasar los diez años de antigüedad recibirá en caso de despido un mayor porcentaje monetario, el mismo se sentirá muy bien y comprometido con la empresa una vez que haya sobrepasado el límite en cuanto antigüedad y aportará mayor eficacia a la empresa y calidad en cuanto al servicio que desempeña.

Recomendaciones.

A los empresarios que invierten en nuestro país y nuestra gente a la hora de ofrecer trabajo cumplir con todo lo escrito en el Código Laboral para de esa manera evitar tener problemas judiciales en el Ministerio de Trabajo.

Al Presidente de la Republica ofrecer más capacitaciones para los Trabajadores y empleadores para que de esa manera ambos estén al tanto de sus derechos y obligaciones a la hora ofrecer algún puesto laboral y como así también a la hora de firmar un contrato. De esa manera así todos cumplimos con lo que nos corresponde tendremos mejores Empleadores y mejores Trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Barrientos, E. (2018). Investigación Documental. *Investigación Documental. Análisis documental y Análisis de contenido*. Fernando de la Mora, Departamento Central, Paraguay: Universidad Tecnológica Intercontinental.
- BOVINO, A. M. (1993). *Problemas del derecho procesal contemporáneo*. Buenos Aires : Ediciones del Puerto.
- Cabanellas, G. (1996). En *Diccionario enciclopedico de derecho usual* (pág. 560). Buenos Aires.
- Camargo, M. C. (2011).
- Correa, L. A. (1993). Comentarios sobre el código del trabajo. En L. A. Correa, *Comentarios sobre el código del trabajo*.
- Cueva, O. L. (2018). *alegatos revista*. Obtenido de revistastmp.azc.uam.mx
- Cueva, O. L. (2018). *Revistas tmp*. Obtenido de revistastmp.azc.uam.mx
- Fundación Wikipedia, Inc. (07 de noviembre de 2018). *Wikipedia.org*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Sem%C3%A1ntica>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México, Distrito Federal: Mc Graw - Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hora, U. (s.f.). 2008.
- II, D. L. (2012). *Derecho Laboral TOMO II, VOL 2*.
- Jurdica, E. (2015).
- Juridica, L. A. (2021). Obtenido de Legis.
- Justicia, C. d. (s.f.). *Derecho Laboral Aportes Doctrinarios Tomo I*. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Laboral, C. (2014). *ley N° 213*.
- Languages, O. (s.f.). *oxford Languages*. Obtenido de <http://www.languages.com>
- Linguakit*. (27 de noviembre de 2018). Obtenido de Etiquetador morfosintáctico: <https://linguakit.com/es/etiquetador-morfosintactico>
- MERCADER, J. (2018). *Lecciones de Derecho del Trabajo 11a Edición*. Madrid : Editorial Tirant Lo Blanch.

Miño, I. R. (7 de enero de 2014). *Revista Praxis*. Obtenido de <http://www.scielo.conicyt.cl>

monografias.com. (s.f.). Obtenido de <http://m.monografias.com/docs113/derecho-laboral-paraguay/derecho-laboral-paraguay3.shtml>

Nicora, M. G. (01 de junio de 2020). Precisiones de la estabilidad y terminación del vinculo laboral en tiempos de covid 19. En M. G. Nicora, *Precisiones de la estabilidad y terminación del vinculo laboral en tiempos de covid 19* (pág. gabipaats@gmail.com). Asunción.

Ossorio, M. (1973). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Datascan, S.A. Guatemala, C.A.

OSSORIO, M. (1974). *Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales*. Datascan S.A. Guatemala C.A.

Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales*. Datascan, S.A. Guatemala, C.A. .

PAREDES, A. S. (2015). *DICCIONARIO JURIDICO PARAGUAYO*. Asuncion : El Foro.

Paredes., I. F. (2011). *Guia Laboral* .

Reyes, S. (2017).

Rodriguez, P. (2012). (*Pla Rodríguez curso de D. Laboral Tomo II pagina 24 citado en el A.I y Sent. Nº 125* .

Sánchez, F. J. (2010). *Repositorio unab*. Obtenido de repositorio.unab.cl

Sánchez, F. J. (2010). *repositorio unab*. Obtenido de repositorio.unab.cl

Significados.com. (25 de junio de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/sintaxis/>

Universidad de Jaén. (05 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://www.uja.es/>:
http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html

Velazquez, L. C. (2015). El Proceso laboral paraguayo. En L. C. Velazquez, *El Proceso laboral paraguayo* (pág. 116). Lexijuris.

Velázquez., L. C. (2005). *El proceso laboral Paraguay*.

Wikilengua. (s.f.). *Wikilengua*. Obtenido de <http://www.wikilengua.org>