

## Paraguay\*

\* Información actualizada con fecha noviembre de 2019.

### ANEXO TEXTOS LEGALES\*\*

\*\* Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

#### Constitución Nacional, de 20 de junio de 1992

##### 1 Igualdad y no discriminación



**Artículo 46.** De la igualdad de las Personas.

Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

**Artículo 47.** De las garantías de la igualdad.

El Estado garantizará a todos los habitantes de la República:

la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen;

la igualdad ante las leyes;

la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, y

La igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

**Artículo 48.** De la igualdad de derechos del Hombre y de la Mujer.

El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

**Artículo 88.** De la no discriminación.

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

##### 2 Libertad de elección de empleo



**Artículo 86.** Del derecho al trabajo.

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

##### 3 Igualdad salarial



**Artículo 92.** 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 feriados. **Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.**

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 4 Protección de la maternidad



#### **Artículo 89.** Del trabajo de Las Mujeres.

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 licencias por paternidad.

### 5 Licencia de Paternidad



#### **Artículo 89.** Del trabajo de Las Mujeres.

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 licencias por paternidad.

### 6 Seguridad Social



#### **Artículo 95.** De la Seguridad Social.

El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población.

Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado.

Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio.

### 7 Cuidados



#### **Artículo 50.** Del derecho a constituir familia

Toda persona tiene derecho a constituir familia, en cuya formación y desenvolvimiento la mujer y el hombre tendrán los mismos derechos y obligaciones.

#### **Artículo 55.** De la maternidad y de la paternidad

La maternidad y la paternidad responsables serán protegidas por el Estado, el cual fomentará la creación de instituciones necesarias para dichos fines.

## Ley N.º 213, que establece el Código del Trabajo, de 29 de octubre de 1993

### 1 Igualdad y no discriminación



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

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

**Artículo 128.** Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.

### 2 Libertad de elección de empleo



**Artículo 47. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:**

**b) las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho años;**

### 3 Igualdad salarial



**Artículo 67.** Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

**c) disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales;**

**Artículo 229.** Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 129.** Las modalidades que se consignan en esta sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

**Artículo 130.** Cuando exista peligro para la salud de la mujer, o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

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

**Artículo 132.** Todo empleador está obligado a proporcionar la información que solicite la Dirección General de Protección de Menores respecto al trabajo de mujeres grávidas que estuviesen a su servicio.

**Artículo 133.** 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 período 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.

**Artículo 134.** En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios. A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternas para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.

**Artículo 135.** Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarán ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo.

**Artículo 136.** Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador.

### 6 Seguridad Social



**Artículo 67.** Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

d) percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;

**Artículo 382.** El Estado con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

### 7 Cuidados



**Artículo 134.** Reformado por la Resolución 519/2018.

Establecer que la habilitación de guarderías serán en los establecimientos del lugar de trabajo o a través de empresas tercerizadas, cuya actividad sea la protección, atención y el cuidado de niños de cualquier edad y condición física o psíquica en forma onerosa o gratuita. El empleador podrá optar pagar una suma de dinero al trabajador para dichos efectos.

**Artículo 261.** Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo.

**Artículo 262.** La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:

a) que sea menor de diecisiete años cumplidos, y sin limitación de edad para el totalmente discapacitado físico o mental;

- b) que se halle bajo la patria potestad del trabajador;
- c) que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario; y
- d) que resida en el territorio nacional.

**Artículo 263.** El derecho a la asignación familiar se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el artículo anterior o por exceder el salario del beneficiario del 200% (doscientos por ciento) del mínimo legal.

**Artículo 264.** La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificados de nacimiento, de vida y residencia.

El trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar desde el momento que comunique por escrito al empleador los hijos con derecho al beneficio y acompañe el certificado de nacimiento de ellos.

**Artículo 265.** Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla, sin perjuicio de que el empleador pueda comprobarlas por medios hábiles.

**Artículo 266.** Si ambos progenitores trabajan en relación de dependencia, tendrá derecho a percibir asignación familiar uno de ellos, siempre que el salario mayor de cualquiera de ellos no exceda del límite fijado en el artículo 263 de este Código.

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

**Artículo 268.** La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las impositivas hechas en concepto de seguridad social.

Ella no puede ser cedida ni embargada.

**Artículo 269.** Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.

**Artículo 270.** Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador beneficiario puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo dispuesto en el artículo 265 de este Código.

**Artículo 271.** Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones semejantes al trabajador, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la asignación familiar.

8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 148.** Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) choferes del servicio familiar;
- b) amas de llave;
- c) mucamas;
- d) lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- e) niñeras;
- f) cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- g) jardineros en relación de dependencia y ayudantes;
- h) cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) mandaderos; y
- j) trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

**Artículo 149.** Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.

**Artículo 150.** No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general:

- a) a los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;

- b) a los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y
- c) a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

**Artículo 151.** La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio.

**Artículo 152.** Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.

**Artículo 153.** Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho;
- b) suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador;
- c) en caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;
- d) darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y
- e) en caso de muerte, darle decorosa sepultura.

**Artículo 154.** Los trabajadores domésticos, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados que la ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

- a) Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinará al sueño y dos horas a las comidas; y
- b) vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.

**Artículo 155.** En el trabajo doméstico, durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Pero si el trabajador doméstico tiene más de un año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con quince días de anticipación o en su defecto, abonarle el importe correspondiente.

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

- a) desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes;
- b) falta de honradez o moralidad; y
- c) por las causas previstas en el artículo 81 de este Código.

#### Ley N.º 5.508 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, de 28 de octubre de 2015

##### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 1.** Objeto.

La presente Ley tiene por objeto promover, proteger y apoyar la lactancia materna.

**Artículo 20.** Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones establecidas en la presente Ley, se aplicarán a las personas que trabajen ejerciendo cualquier modalidad laboral prevista en la Ley N.º 213/93 QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO" o, que ejerzan funciones previstas en la Ley N.º 1.626/00 "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA", que directa o indirectamente estén relacionadas con la lactancia materna y la alimentación de lactantes, niños pequeños y madres en período de gestación y lactancia.

**Artículo 40.** Garantías.

El Estado promoverá, protegerá y apoyará la maternidad y la Lactancia Materna Exclusiva hasta los 6 (seis) meses de edad y la Lactancia Materna Complementada hasta los 24 (veinticuatro) meses de edad, asegurando la atención y cuidado de la alimentación de los niños y niñas, y de la madre en

período de gestación y lactancia. En ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal.

**Artículo 5.** El personal que preste servicios de salud en instituciones públicas o privadas de salud, cualquiera fuera su especialidad, deberá proteger al lactante del uso innecesario de los productos designados.

**Artículo 60.** A partir de la presente Ley, será obligatoria la implementación del Programa 'Iniciativa Hospital y Servicio Amigo del Niño y de la Madre', promovido por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en todas las instituciones de salud, públicas y privadas del país.

**Artículo 70.** Declárase la segunda semana de agosto, como la Semana Mundial de Lactancia Materna, en la cual el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social deberá ejecutar acciones dirigidas a educar, concienciar y promocionar la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada en todo el país.

**Artículo 80.** Autoridad de Aplicación. El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social será la autoridad de aplicación de la presente Ley en el ámbito de su competencia.

**Artículo 90.** Funciones de la Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social tendrá las siguientes funciones:

- a. Velar por el cumplimiento de la presente Ley.
- b. Elaborar y ejecutar políticas, planes y programas que favorezcan la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada.
- c. Monitorear el cumplimiento de los indicadores de lactancia materna.
- d. Promover la sensibilización y concienciación de los padres, las familias y la sociedad respecto a los beneficios de la lactancia materna.
- e. Promover la creación y desarrollo de Bancos de Leche Materna y albergues y regularlos.
- f. Promover, a través de los medios masivos de comunicación la difusión y sensibilización sobre los beneficios y calidad de la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada.

**Artículo 10.** Funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá diseñar y aplicar estrategias de control para el efectivo cumplimiento del otorgamiento de los permisos por maternidad y lactancia y otros permisos laborales, a través de procesos de fiscalización programados y aleatorios, y aplicar en forma inmediata las sanciones establecidas para las infracciones cometidas a las obligaciones dispuestas por la presente Ley.

**Artículo 11.** Permiso de Maternidad.

Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto. En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto. Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas.

En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño.

Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del tiempo que faltase transcurrir hasta el término del permiso, será destinado al padre o a quien fuera designado por la familia de la madre como cuidador del niño o de los niños, siempre que este período de tiempo, sea destinado en forma exclusiva al cuidado.

El ejercicio del derecho de usufructo del permiso de maternidad, tendrá por efecto la prohibición de realizar trabajo alguno o prestar servicios en forma parcial, aleatoria u ocasional a favor de terceros.

**Artículo 12.** Subsidio por Permiso de Maternidad.

Durante el Permiso de Maternidad, la trabajadora recibirá un subsidio con cargo al Régimen de

Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS) equivalente al 100% (cien por ciento) de su remuneración al momento de ocurrido el parto. En el caso de que el empleador no haya inscripto o se encuentre en mora en relación al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS), este deberá asumir el pago del 100% (cien por ciento) del monto correspondiente al subsidio establecido en el presente artículo, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones administrativas que pudieran corresponder.

### **Artículo 13.** Otros Permisos Laborales.

Se establecen además los siguientes permisos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad:

**a.** Permiso por Adopción: la madre adoptante, acreditada con sentencia judicial y la madre de la familia de acogimiento, declaradas como tales por sentencia judicial, tendrán derecho a acceder al permiso por maternidad de 18 (dieciocho) semanas cuando el adoptado o el niño acogido, fuere menor de 6 (seis) meses, y 12 (doce) semanas cuando fuere mayor de 6 (seis) meses.

**b. Permiso por Paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.**

Durante el período el padre deberá inscribir al niño o niña ante la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cédula de identidad ante el Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional.

### **Artículo 14.** Permiso de Lactancia:

Se concederá a las madres trabajadoras, un permiso al día de 90 (noventa) minutos para amamantar a sus hijos durante los primeros 6 (seis) meses, los cuales podrán ser usufructuados por la madre, de la forma en que ella estime conveniente, en función a las necesidades del niño, computados desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad; pudiendo extenderse dicho permiso según indicación médica, desde los 7 (siete) meses incluso hasta 24 (veinticuatro) meses de edad que en este caso será de 60 (sesenta) minutos al día. Dicho permiso será considerado como período trabajado, con goce de salario.

Además, el empleador dará el tiempo necesario a la madre trabajadora en su empleo, para realizar la extracción de la leche materna, para lo cual brindará las condiciones necesarias y contará con una sala de lactancia. En caso de parto múltiple, dicho permiso se incrementará 60 (sesenta) minutos más por día a partir del segundo hijo.

### **Artículo 15.** Acciones Nulas.

Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras esta usufructúe el Permiso de Maternidad, así como los demás permisos establecidos en la presente Ley, incluyendo los permisos de lactancia, será nulo el pre aviso y el despido comunicado al trabajador. La mujer gozará de inamovilidad laboral hasta 1 (un) año después del nacimiento o adopción de la niña o el niño.

En ningún caso el embarazo, la adopción, el nacimiento de la niña o el niño, o la lactancia puede constituir directa o indirectamente causa justificada de despido.

**Artículo 16.** El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) obligará a las instituciones educativas a incorporar en la malla curricular de las carreras afines a las disciplinas de salud y educación, la importancia y los beneficios de la Lactancia Materna Exclusiva y Complementada, conforme a las directrices impartidas al efecto por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) deberá aplicar las disposiciones establecidas en el presente artículo dentro de los 6 (seis) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Artículo 17.** Las instituciones públicas y empresas del sector público y privado, en las cuales trabajen más de 30 (treinta) mujeres, implementarán salas de lactancia materna habilitadas por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de acuerdo con la norma vigente.

## 5 Licencia de Paternidad



### **Artículo 13.** Otros Permisos Laborales.

Se establecen además los siguientes permisos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad:

**b.** Permiso por Paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.

Durante el período el padre deberá inscribir al niño o niña ante la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cédula de identidad ante el Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional.

Decreto N.º 7.550, por el cual se reglamenta la Ley N.º 5.508, de fecha 28 de octubre de 2015, de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, de 8 de Agosto de 2017

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 4.** Garantías: de conformidad con lo establecido en la Ley, se garantiza a las trabajadoras el derecho a usufructuar el permiso por maternidad, que abarca desde el periodo prenatal, el nacimiento y el postnatal, a fin de permitir que, la gravidez, el parto, la recuperación y el reposo de la madre tras el parto, aseguren su función procreadora sin comprometer su estabilidad económica y laboral. Se garantiza la práctica adecuada de la lactancia materna y la alimentación complementaria oportuna, a través de la promoción y el apoyo a la lactancia exclusiva, como incentivo para asegurar la reincorporación de la madre trabajadora al mercado laboral tras finalizar su permiso por maternidad.

**Artículo 6.** Del derecho al permiso por maternidad: toda mujer trabajadora tendrá derecho a usufructuar el permiso por maternidad dentro del plazo fijado por la Ley, con todos los beneficios que en la misma se establezcan. Asistiéndole los siguientes derechos:

La trabajadora gozará de los siguientes derechos:

- a) Permiso por maternidad prenatal, nacimiento y postnatal;
- b) Pago del subsidio;
- e) Derecho a la lactancia exclusiva del niño o niña;
- d) Prohibición de ejecutar determinados trabajos;
- e) Inamovilidad laboral desde la notificación al empleador del estado de gravidez y hasta un año después del nacimiento o adopción del niño o niña; y
- f) Reubicación laboral por estado de gravidez, conforme con el Artículo 8º del presente Decreto.

**Artículo 8.** De la protección de la mujer embarazada en el trabajo: durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- e) Se ejecute en horario nocturno;
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo; y
- e) Otras actividades que la autoridad administrativa del trabajo declare inconveniente para el estado de gravidez.

**Artículo 9.** De la comunicación al empleador del estado de gravidez: toda trabajadora que tenga conocimiento de su condición de gestante deberá comunicar al empleador, a través de certificado médico o prueba laboratorial debidamente firmado, sellado y fechado, a los fines previstos en el Artículo 15 de la Ley 5508/2015.

**Artículo 10.** Del fuero maternal: desde el momento en que el empleador toma conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, la misma, de forma automática adquiere el fuero maternal que generará la imposibilidad para el empleador, por un período determinado de tiempo, de despedir a la trabajadora sin previa autorización judicial.

Este periodo se inicia con el conocimiento efectivo del empleador del estado de gravidez o embarazo de la trabajadora y se extiende hasta un año después del nacimiento del niño o niña. Igual protección alcanza a la madre adoptante, desde que el empleador toma conocimiento efectivo de la resolución judicial firme, hasta un año después de la adopción.

**Artículo 11.** De los tipos de permiso por maternidad: serán considerados permisos por maternidad:

- a) Permiso prenatal: es el descanso de dos (2) semanas anteriores al nacimiento del niño o niña que la ley otorga opcionalmente a la madre. El médico, que tenga a su cargo la atención de la mujer, determinará la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso a través de certificado médico.
- b) Permiso postnatal: es el período de descanso de dieciséis (16) semanas posteriores al nacimiento del niño o niña, en caso de haberse optado por el permiso prenatal. Caso contrario, el descanso postnatal será de dieciocho (18) semanas. Este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis (6) meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección. La cobertura del cien por ciento (100%) de la

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

Decreto N.º 7.550, por el cual se reglamenta la Ley N.º 5.508, de fecha 28 de octubre de 2015, de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, de 8 de Agosto de 2017

extensión de los permisos señalados precedentemente estará a cargo del seguro social de la trabajadora, y si no lo tuviere, a cargo del empleador. Estos cálculos deberán realizarse de acuerdo con la progresividad establecida en el Artículo 20 de la Ley 5508/2015.

En caso de duda para el otorgamiento o no de las extensiones de los permisos por patologías derivadas del embarazo, el Instituto de Previsión Social podrá solicitar directamente una Junta Médica para el pago del subsidio.

**Artículo 12.** De la transferencia de permisos por causa de fallecimiento de la madre: Si la madre muriera en el parto o durante la vigencia del periodo del permiso por maternidad, el derecho será transferido al padre por el tiempo restante no usufructuado por la madre, siempre que el mismo haya reconocido al niño o niña.

En el caso de que el padre del niño o niña se encuentre impedido de ejercer la patria potestad por alguna causal, el derecho de permiso por maternidad será transferido a la persona que tenga el cuidado del niño o niña otorgado judicialmente como medida de protección.

### 5 Licencia de Paternidad



**Artículo 14. Del permiso por paternidad: el padre tendrá derecho a un permiso remunerado con cargo al empleador durante catorce (14) días corridos e ininterrumpidos en caso de nacimiento del niño o niña, el que podrá utilizar desde el momento del parto.**

**Artículo 15.** De los requisitos del permiso de paternidad: todo trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos para el usufructo del permiso por paternidad:

- a) Comunicar al empleador el nacimiento del niño o niña;
- b) Presentar al empleador el certificado de nacimiento del niño o niña, a su reintegro al trabajo;
- e) Presentar la cédula de identidad del niño o niña, o contraseña de su tramitación, a su reintegro al trabajo.

Se computarán como días no trabajados, la falta de cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en esta reglamentación, derivando en las sanciones establecidas en el Código de Trabajo, en la Ley N.º 1626/2000, «De la Función Pública», o en su defecto, en los reglamentos internos de cada Institución.

Decreto Ley N.º 1.860, por el cual se modifica el Decreto Ley N.º 18.071, del 18 de febrero de 1943 de creación del Instituto de Previsión Social de 1 de diciembre de 1950

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 36.** Riesgo de maternidad. Las aseguradas recibirán durante el embarazo, parto y puerperio, los beneficios que establece la letra a) del artículo 30, siempre que estén al día en sus cuotas de acuerdo al artículo 31 o a los preceptos reglamentarios que dicte el Consejo Superior, para las aseguradas que trabajen en faenas de temporada.

Los mismos derechos tendrán las personas señaladas en la letra a) del artículo 33, sujeto a las condiciones fijadas en dicho artículo y en el 34.

**Artículo 37.** 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.
- 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.

**Artículo 38.** Para que la asegurada obtenga el subsidio de maternidad, es preciso:

- a) que esté al día en el pago de sus cuotas de acuerdo con el Artículo 31.
- b) que no ejecute durante el período de reposo, labores remuneradas o prohibidas por disposiciones médicas.
- c) Que no esté recibiendo subsidio por enfermedad.

**Artículo 39.** Determinación del Subsidio. El subsidio de maternidad se determinará en la misma forma que el de enfermedad, pero no se reducirá a la mitad durante la permanencia en sanatorio y del divisor ciento veinte (120) establecido en el artículo 32 se descontarán tantas unidades como días haya estado la asegurada en reposo por prescripción médica, durante los cuatro últimos meses.

### 6 Seguridad Social



**Artículo 1.** Declaraciones fundamentales. El Seguro Social cubrirá, de acuerdo con los términos de la presente Ley, los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores asalariados de la República.

**Artículo 2.** Personas incluidas en el régimen del seguro. Es obligatorio asegurar en el Instituto a todo trabajador asalariado que preste servicios o ejecute una obra en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal cualquiera que sea su edad o el monto de la remuneración que reciba, como también a los trabajadores aprendices que no reciben salario.

Se exceptúan de la presente disposición:

- a) Los funcionarios y empleados de la administración pública;
- b) Los trabajadores independientes;
- c) Los empleados y obreros del Ferrocarril Central del Paraguay, hasta tanto que por Ley se resuelva unificar esta Caja con la del Instituto de Previsión Social.

El Personal de los entes autárquicos del Estado o Empresas mixtas encargadas de una explotación económica o un servicio público, por regla general estará comprendido en el Seguro Social, excepto cuanto disposiciones especiales, legales o administrativas, se opongan a ello. El instituto podrá aceptar como asegurados voluntarios a los trabajadores no comprendidos en el primer párrafo de este artículo de acuerdo con el reglamento respectivo.

Ley N.º 98/92, que establece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del decreto Ley N.º 1.860/50 aprobado por la Ley N.º 375/56 y las leyes complementarias N.º 537 de fecha 20 de septiembre de 1.958, 430 de fecha 28 de diciembre de 1.973 y 1.286 de fecha 4 de diciembre de 1.987, de 31 de Diciembre de 1992

### 6 Seguridad Social



**Artículo 2.** Los trabajadores asalariados que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo, verbal o escrito, cualquiera sea su edad y el monto de la remuneración que perciban, los aprendices y el personal de los entes descentralizados del Estado o empresas mixtas, quedan incluidos en forma obligatoria en el régimen del seguro.

Estarán también cubierto por el seguro obligatorio, en los riesgos de accidentes, enfermedad y maternidad, los maestros y catedráticos de enseñanza privada: primaria, normal, media, profesional y de idiomas; y el personal del servicio doméstico, conforme los reglamentos que dicte el Consejo de Administración del Instituto, con aprobación del Poder Ejecutivo.

Están igualmente cubiertos los maestros y catedráticos de la enseñanza primaria y norma de la República, que dependan del ministerio de Educación y Culto, de acuerdo con la Ley N.º 537 del 20 de setiembre de 1.958 y este mismo régimen legal se aplicará a los catedráticos de la educación media, profesional y de idiomas dependientes del Ministerio mencionado.

Igualmente, quedan incluidos en el régimen establecido en la mencionada Ley N.º 537 los catedráticos universitarios de instituciones públicas y privadas.

Además se establece el Seguro General Voluntario para el trabajador independiente y para los afectados a regímenes especiales que serán reglamentados por el Consejo de Administración del Instituto.

Se exceptúan de la presente disposición:

- a) Los funcionarios y empleados de la Administración Central;
- b) Los empleados de los bancos privados y oficiales de la República;
- c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales,
- d) Los trabajadores del Ferrocarril "Carlos Antonio López" que se hallaren afiliados a su respectiva Caja de Seguro Social a la fecha de la promulgación de esta Ley.

**Artículo 59.** El Instituto concederá al Asegurado las siguientes Jubilaciones:

- a) Ordinaria;
- b) Invalidez por Enfermedad Común; y,
- c) Invalidez por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

**Artículo 60.** Tendrá derecho a la jubilación ordinaria, el asegurado que haya cumplido 60 (sesenta) años de edad y tenga 25 (veinte y cinco) años como mínimo de servicios reconocidos, debiendo corresponderle el 100% (cien por ciento) del promedio de los salarios de los 36 (treinta y seis) últimos

meses anteriores al último aporte, o (cincuenta y cinco) años de edad y 30 (treinta) años como mínimo de servicios reconocidos, debiendo corresponderle el 80% (ochenta por ciento) del promedio de salarios de los 36 (treinta y seis) últimos meses anteriores al último salario. Este porcentaje aumentará a razón del 4% (cuatro por ciento) por cada año que sobrepasa los 55 (cincuenta y cinco) años de edad, en el momento de solicitarlo hasta los 59 (cincuenta y nueve) años de edad.

Ley N.º 2.263 que modifica parcialmente la Ley N.º 98/92, que establece el Régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del Decreto Ley N.º 1.860/50, aprobado por la Ley N.º 375/56 y las Leyes complementarias N.º 537, de fecha 20 de setiembre de 1958, 430, de fecha 28 de diciembre de 1973 y 1.286, de fecha 4 de diciembre de 1987

6 Seguridad Social



**Artículo 1.** Modifícanse los Artículos 33, Inc.a) y b), 62, Inc.a) y b), 63 y 64 de la Ley N.º 98/92, que quedan redactados de la siguiente forma:

**Artículo 33.** Tendrán también derecho a los beneficios que señala el inciso a) del Artículo 30:

- a) el cónyuge del asegurado o la asegurada o a falta de los mismos, la concubina o el concubino respectivamente, con quien haya vivido en forma pública, estable y singular, durante dos años anteriores a la enfermedad;
- b) los hijos solteros del asegurado hasta que cumplan la mayoría de edad, los incapacitados mientras dure la incapacidad, y los padres mayores de sesenta años de edad que vivan bajo protección del asegurado;
- c) el cónyuge del jubilado o la jubilada o a la falta de los mismos, la concubina o el concubino respectivamente, con quien haya vivido durante los dos años anteriores a la enfermedad; los hijos hasta que cumplan la mayoría de edad, y los incapacitados mientras dure dicha incapacidad.

**Artículo 62.** En caso de fallecimiento de un jubilado o de un asegurado activo, que hubiera adquirido derechos a una jubilación o acreditar un mínimo de setecientos cincuenta semanas de aportes sin tener la edad mínima para su jubilación, o que fallezca a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los familiares sobrevivientes tendrán derecho a percibir en concepto de pensión el 60% (sesenta por ciento) del importe de la jubilación que disfrutaba o que le hubiere correspondido al causante, en orden excluyente:

- a) la viuda o concubina o viudo o concubino en concurrencia con los hijos solteros hasta la mayoría de edad, y los incapacitados y declarados tales por una junta médica del Instituto, en cuyo caso la mitad de la pensión corresponderá a la viuda o concubina o viudo o concubino, y la otra mitad a los citados hijos por partes iguales;
- b) a viuda o concubina o viudo o concubino menor de cuarenta años de edad, le corresponderá una indemnización equivalente a tres anualidades de la pensión que le hubiera correspondido;
- c) los hijos huérfanos hasta la mayoría de edad, los incapacitados y declarados tales por una junta médica del Instituto, por partes iguales la totalidad de la pensión;
- d) los padres, siempre que hayan vivido bajo protección del causante, en partes iguales. De sobrevivir uno de ellos, recibirá la totalidad de la pensión. Las pensiones indicadas en los incisos a) y c), acrecerán proporcionalmente a medida que los beneficiarios concurrentes dejen de tener derecho a ellas.

**Artículo 63.** El derecho de percibir la pensión se adquiere desde la fecha del fallecimiento del asegurado o de la asegurada y se extinguirá si la viuda o concubina o viudo o concubino contrae matrimonio o viviere en concubinato, recibirán en tales casos, por una única vez, la suma equivalente a dos anualidades de la pensión.

La pensión a los hijos incapacitados se pagará mientras dure la incapacidad de los mismos.

**Artículo 64.** Para que la concubina o el concubino tengan derecho a la pensión deben haber vivido voluntariamente en relación de pública notoriedad, estable y singular, como mínimo durante dos años si tuvieron hijos comunes y cinco años si no los tuvieron, y además estar inscrita o inscripto en los registros del Instituto antes del fallecimiento del asegurado o asegurada.

Ley N.º 3.338/2.007 que aprueba el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, de 22 de Octubre de 2007

7 Cuidados



**Artículo 1.**

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones “hijos a su cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén” se entienden en el sentido definitivo en cada país por uno de los medios a que hace referencia el Artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como “trabajadores con responsabilidades familiares”.

#### **Artículo 2.**

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

#### **Artículo 3.**

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término “discriminación” significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los Artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

#### **Artículo 4.**

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

#### **Artículo 5.**

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

#### **Artículo 6.**

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

#### **Artículo 7.**

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

#### **Artículo 8.**

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

Ley N.º 4.933, 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, de 14 Marzo de 2013

### 8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 1.** Objeto. Esta Ley tiene por objeto autorizar la afiliación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores del Servicio Doméstico, al Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social. Esta Ley no comprende las prestaciones médicas y asistenciales proveídos por el Seguro Social.

**Artículo 3.** Aportes. Los sujetos de la presente ley cotizarán al Instituto de Previsión Social el 13% calculado sobre una base imponible no inferior al valor de 1 (un) salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas, distribuyéndose dicho aporte como sigue: 12,5% al Fondo de Jubilaciones y Pensiones, y 0,5% al Fondo de Administración General de la Entidad.

La base de los aportes podrá variar anualmente y será determinada por el afiliado, lo cual será tenido en cuenta del cálculo del total de aportes realizados durante los plazos establecidos por esta Ley para las distintas modalidades de jubilaciones y pensiones.

### 7 Cuidados



**Artículo 1.** Objeto. Esta Ley tiene por objeto autorizar la afiliación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores del Servicio Doméstico, al Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social. Esta Ley no comprende las prestaciones médicas y asistenciales proveídos por el Seguro Social.

**Artículo 3.** Aportes. Los sujetos de la presente ley cotizarán al Instituto de Previsión Social el 13% calculado sobre una base imponible no inferior al valor de 1 (un) salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas, distribuyéndose dicho aporte como sigue: 12,5% al Fondo de Jubilaciones y Pensiones, y 0,5% al Fondo de Administración General de la Entidad.

La base de los aportes podrá variar anualmente y será determinada por el afiliado, lo cual será tenido en cuenta del cálculo del total de aportes realizados durante los plazos establecidos por esta Ley para las distintas modalidades de jubilaciones y pensiones.

Ley N.º 5.407 de Trabajo Doméstico, de 13 Octubre de 2015 (modificada por la Ley N.º 6.338 del 1 de julio de 2019)

### 8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 1.** Objeto.

La relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada de la prestación de un trabajo doméstico, se regirá por las disposiciones de la presente Ley, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo.

**Artículo 2.** Definición.

Se entenderá como trabajo doméstico, a los efectos de la presente Ley, a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular.

**Artículo 3.** Sujetos.

Serán considerados trabajadores domésticos las personas mencionadas en el Artículo 148 de la Ley N° 213/1993 "Que establece el Código de Trabajo", cuyo texto se transcribe a continuación y leyes modificatorias.

Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) choferes del servicio familiar;
- b) amas de llave;
- c) mucamas;
- d) lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- e) niñeras;
- f) cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- g) jardineros en relación de dependencia y ayudantes;

- h) cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) mandaderos;;
- j) trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

**Artículo 4.** Excepción.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a los siguientes casos:

- a) a los que prestan trabajos domésticos en establecimientos comerciales;
- b) a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y/o con problemas de salud; y,
- c) a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan las tareas laborales propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el empleador/a los y trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

En estos casos, serán aplicables disposiciones generales sobre el contrato de trabajo.

**Artículo 5.** Capacidad.

Podrán celebrar en contrato de trabajo doméstico, las personas de uno u otro sexo:

- a) que hayan cumplido la edad de 18 años.

**Artículo 6.** Modalidades.

El contrato de trabajo doméstico se presume que es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Se podrá convenir la remuneración por hora, por día, por semana o por mes. Carecerá de validez el acuerdo de pago de salario a intervalos que excedan el mes.

No se admitirán la contratación a destajo o por obra.

La modalidad del trabajo podrá acordarse con retiro o sin retiro, conforme a lo convenido entre las partes.

**Artículo 7.** Requisitos y registro.

El contrato de trabajo doméstico deberá formalizarse por escrito, mediante instrumento privado, en el que deberá constar:

- a) el lugar y fecha de celebración;
- b) los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las personas contratantes;
- c) la especificación del trabajo doméstico que realizará y el lugar o lugares de su prestación;
- d) el monto y forma de pago de la remuneración;
- e) la duración de la jornada de trabajo;
- f) la descripción de las condiciones del suministro de habitación, alimentos o uniformes;
- g) la delimitación del período de prueba, que tendrá una duración máxima de 30 (treinta) días;
- h) Las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente;
- i) las estipulaciones que convengan las partes, siempre que no sean contrarias a la legislación laboral vigente; y,
- j) la firma de los contratantes y en caso que alguna de las partes haya suscrito con sus iniciales o signos, la suscripción será válida siempre y cuando hubiera sido realizada delante de un Escribano Público.

La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de este, a través de los medios generales de prueba, autorizados por la Ley, o por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Los trabajadores domésticos que también se encontraren al servicio del empleador, podrán ser testigos.

El empleador entregará al trabajador/a doméstico/a, una copia firmada del contrato celebrado en forma gratuita.

Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien deberá promover políticas públicas tendientes a la difusión y provisión gratuita de contratos modelo para estos casos.

### **Artículo 8.** Condiciones nulas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, serán condiciones nulas, las que obliguen a que el/la trabajador/a doméstico/a:

- a) no se retire del hogar en que trabaja;
- b) trabaje durante los períodos de descanso diarios o semanales convenidos, o de vacaciones anuales; y,
- c) deposite en forma permanente sus documentos de identidad personal al empleador.

### **Artículo 9.** Presunciones.

Salvo prueba en contrario, la existencia de una relación laboral de trabajo doméstico se presumirá en cualquiera de los siguientes casos:

- a) la concurrencia en días fijos de la semana por parte del trabajador/a al domicilio denunciado del empleador, con habitualidad horaria de entrada y salida;
- b) la permanencia del trabajador/a en el domicilio denunciado del empleador cuando éste y su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo que dure la ausencia no ocasional de éstos; y,
- c) la realización habitual de tareas o servicios para el hogar del empleador o miembros de su familia, que guarden relación con las actividades enunciadas en el Artículo 3° de la presente Ley.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son empleadores y responderán solidariamente por los créditos laborales, las personas que hayan contratado los servicios enunciados en el Artículo 3° de la presente Ley, en lugar de los empleadores reales.

### **Artículo 10.** Salario Mínimo Legal. Modificado por la Ley n° 6338 de 1 de Julio 2019.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta actividad.

### **Artículo 12. Derecho a la alimentación y habitación.**

**Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.**

**La alimentación deberá ser sana, suficiente y adecuada a las necesidades del trabajador o la trabajadora doméstica, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena.**

**La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.**

### **Artículo 13.** Duración de la jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en el trabajo doméstico, cuando sea bajo la modalidad con retiro, no podrá exceder:

- a) de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno; y,
- b) de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

### **Artículo 14.** Descansos.

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad con retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio de una hora, y el/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio mínimo de dos horas.

### **Artículo 15.** Descanso semanal obligatorio.

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso semanal obligatorio, que puede ser fuera de su lugar de trabajo, según convenga con el empleador, que será no inferior a veinticuatro horas continuas.

El/la trabajador/a doméstico/a tendrá la opción de trabajar en los días de descanso legal, siempre que convenga con el empleador, y en cuyo caso, se le deberá pagar una remuneración que será el doble del correspondiente a un día de trabajo ordinario.

**Artículo 16.** Descanso en días feriados.

Serán también días de descanso obligatorio, los feriados establecidos por la Ley, pero el/la trabajador/a doméstico/a podrá trabajar, opcionalmente, en esos días, en cuyo caso, se le pagará una remuneración en la forma prevista en el artículo anterior.

**Artículo 17.** Normativa supletoria.

Los casos de controversia derivados de la interpretación del contrato de trabajo doméstico, se resolverán por las disposiciones de la presente Ley y en forma supletoria por las normas del Código del Trabajo, en cuanto le sean aplicables.

**Artículo 18.** Seguro social obligatorio.

Las personas contratadas para el trabajo doméstico cualquiera sea la modalidad del mismo, serán incorporadas al régimen general del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social.

**Artículo 19.** Base imponible.

La base imponible de los sujetos de la presente Ley será la suma total de las remuneraciones realmente percibidas, ya sea con un solo empleador, o bajo la modalidad de pluriempleo.

**Artículo 20.** Forma de financiación del seguro social obligatorio.

El seguro social obligatorio de los trabajadores y trabajadoras domésticos será financiado como sigue:

**a)** con la cuota mensual obligatoria del trabajador, que será del 9% (nueve por ciento) calculado sobre el total del salario o remuneración percibidas; y,

**b)** con la cuota mensual del empleador, que será del 14% (catorce por ciento) calculada sobre el total del salario o remuneración percibida por el trabajador doméstico, y a prorrata con los demás empleadores en los casos de pluriempleo.

**Artículo 21.** Instancia de Mediación y Denuncia.

En caso que en la instancia administrativa, se efectúen reclamos por la presunta comisión de hechos punibles de acción penal pública, la Autoridad Administrativa del Trabajo deberá formular la correspondiente denuncia al Ministerio Público, para su investigación.

**Artículo 22.** Prescripción.

Las acciones derivadas del contrato de condiciones de trabajo doméstico, los plazos y su prescripción, se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo, salvo la interrupción, que se configura en los siguientes casos:

**a)** con la presentación de la queja, reclamo o denuncia ante la Autoridad Administrativa del Trabajo;

**b)** por interposición de la demanda;

**c)** por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquella contra quien prescribe; y,

**d)** por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado.

**Artículo 23.** De las agencias de Empleo.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contraten y/o coloquen a trabajadores y trabajadoras domésticos dentro y fuera del país, para su protección frente a prácticas abusivas y/o fraudulentas, especificando las obligaciones de las mismas y las sanciones respectivas en caso de incurrir en abuso y/o fraude.

El Estado podrá suscribir acuerdos bilaterales, regionales y/o multilaterales sobre la materia, a los efectos de garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas a nivel nacional e internacional.

**Artículo 24.** De la promoción y protección gremial.

La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá garantizar la libertad de asociación y/o sindicalización del sector doméstico, así como el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes. Se aplicarán las normas establecidas en el Capítulo VII del Título Primero del Libro Tercero del Código del Trabajo, respecto a la protección que otorga estabilidad sindical a ciertos trabajadores partes de sindicatos y/u organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticas.