



UNIVERSIDAD DE LA INTEGRACIÓN DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE GESTIÓN

PRÁCTICA COMPLEMENTARIA

Derecho Laboral y de la Seguridad
Social

UNIDAD I

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL



1. Sujetos del Derecho Laboral

Antonio Pérez, quien era empleado, fue contratado como representante de comercio por la empresa OLIVA S.A. dedicada a la comercialización de aceite embotellado. En la actualidad Antonio ha constituido una sociedad civil privada, dedicándose a través de la mencionada sociedad a la representación y distribución del aceite embotellado de la empresa OLIVA S.A. vendiendo libre y directamente dicho producto, sin precisar aprobación de las operaciones realizadas.

Antonio pese a estar al frente de su organización mercantil sigue considerando que su situación laboral con la empresa S.A. OLIVA no ha variado.

¿Es correcta esta consideración?

2. Concepto de Empleador

La empresa "COSMISUN S.A.", dedicada a la comercialización de productos cosméticos a nivel nacional, ha suscrito tanto con Nieves García como con Ricardo Sánchez un contrato:

- ✓ Nieves García gestione: (1) las ventas de productos cosméticos que figuran en el correspondiente catálogo en el Departamento de Alto Paraná, con una retribución fija de Gs. 5.000.000, más una comisión de un 2% sobre las ventas directa o indirectamente realizadas, e igualmente se estipula que, (2) en las operaciones en que habiendo mediado, el comprador no llegase a satisfacer el precio convenido, dejará de percibir la correspondiente comisión. (3) para desarrollar dicha actividad comercial puede reclutar y contratar personas en nombre de COSMISUN S.A. a fin de formar parte del plantel de vendedores (4) si así lo necesitase, podrá celebrar contratos de alquiler, en nombre de COSMISUN S.A. con el objeto montar un depósito de inventario que ayude a agilizar el proceso de venta y entrega de los productos cosméticos.
- ✓ En el contrato de Ricardo Sánchez se estipula que (1) percibirá una retribución de un 10% sobre las ventas directa o indirectamente realizadas en su zona, (2) corriendo a su cargo las gestiones de cobro y (3) deduciéndose de su cuenta de comisiones las operaciones impagadas que se produzcan.

Nieves y Ricardo se cuestionan sobre el tipo de relación laboral que les une a la empresa COSMISUN S.A. queriendo saber si a los dos se les puede aplicar la misma normativa incluida en el Código Laboral.

Sobre lo planteado:

Al respecto se le asigna la tarea de dar una explicación a Nieves y Ricardo, donde tienes que determinar cuál es la figura que corresponde para cada caso según el Código Laboral Paraguayo, además lo tienes que sustentar señalando las características que identificas en los acuerdos contractuales y que hacen que tomes tal o cual figura para cada uno de ellos.

UNIDAD II

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SU JORNADA LABORAL



1. Modalidades del Contrato de Trabajo

Lee detenidamente el siguiente caso, que tiene vínculo con las “Modalidades del Contrato de Trabajo”, posteriormente analiza la pregunta y propone tus respuestas. Si esta actividad lo puedes desarrollar con apoyo de tus compañeros, será mucho mejor.

Raquel Rodríguez ha prestando, en este último verano, sus servicios como auxiliar de producción para la heladería FRIGOSOL S.A., empresa dedicada a la fabricación de helados y postres helados, y que abre su centro de trabajo todos los años durante la temporada de calor.

Raquel fue contratada en virtud de contratos de trabajo de duración determinada celebrados al amparo del Código Laboral, a fin de atender a circunstancias de las necesidades de mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos durante los meses de octubre, noviembre, diciembre enero y febrero. Habiendo recibido saldo y finiquito al término del periodo del contrato (5 meses). Percibía un salario mensual de 2.000.000 Gs.

La empresa no ha contratado en marzo a Raquel.

- ¿Fue correcta la modalidad de contratación de empleadas, y específicamente la de Raquel Rodríguez, por la empresa?
- ¿Cabe la posibilidad de que Raquel interponga demanda por despido?

2. Periodo de Prueba

A continuación te presento algunas denuncias (nacionales) que fueron publicadas en la siguiente página web: <http://ea.com.py/denuncias-laborales-via-internet/>. Tomaremos estos planteamientos reales para hacer algunas preguntas en el marco de nuestra lección.

La propuesta es que las leas, y que te ejercites en el análisis, detección de situaciones irregulares y planteamiento de tu respuesta como asesor(a) laboral.

Será mucho más provechoso si lo puedes discutir en un grupo de estudio.

Hace 9 meses que estoy trabajando en una empresa de electrodomésticos, empecé como vendedora y ahora estoy como encargada de una sucursal, no cobro ni el sueldo mínimo, no estoy asegurada al IPS y el trabajo es de 12 horas diarias de lunes a sábados, incluyendo los días feriados. Por la carga horaria no pude seguir mis estudios. Espero alguna respuesta, estoy dispuesta a pasarles todos los datos necesarios. Gracias

Preguntas:

- Supongamos que la patronal manifiesta que estas situaciones se deben a que la trabajadora se encuentra aún en periodo de prueba. Pero una vez confirmada su situación, todos estos aspectos serán regularizados. ¿Esto se ajusta a la Ley?
- ¿Cuál sería tu recomendación para la patronal?

Estuve trabajando en la tintorería xxx por dos meses, renuncie por motivos de viaje. Quiero denunciar que en ese lugar no se paga el sueldo mínimo porque solo toman empleados por dos meses para periodo de prueba y los que están con más de tres meses ni siquiera tienen IPS, aparte no quieren emitir factura legal, solo en caso de los clientes que piden. Hoy me descontaron 500.000 gs de mi liquidación el cual fue sin sentido... me gustaría que verifiquen ese lugar, aunque tiene sus amiguitos quienes le protegen. No entiendo como pueden ser así!!. Estoy muy nerviosa por esa situación.

Preguntas:

- Desde lo laboral, ¿Qué irregularidades encuentras en este caso?
- ¿En qué consistiría tus recomendaciones para la patronal?

3. Periodo de Prueba

Miguel A.R. y Begoña D.F., son matrimonio y propietarios, desde el año 2.000, de la empresa "MIBE S.A.". Cada uno es titular del 50% de las acciones de la empresa, pero Miguel es el Director Gerente, el que se encarga del negocio y está en alta en el Ministerio de Justicia y Trabajo.

Esta empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Asunción y su actividad consiste en la comercialización y distribución de productos de droguería, contando para ello con una plantilla de ocho trabajadores indefinidos, que vienen trabajando desde el inicio en la empresa.

"MIBE S.A.", no posee maquinaria, ya que no fabrica, por lo que para desarrollar su actividad sólo precisa de cuatro furgonetas de reparto y la infraestructura necesaria en unas oficinas.

El 13 de marzo de 2013, Miguel fallece repentinamente. El matrimonio tiene tres hijos pero ninguno de ellos quiere continuar con la actividad de su padre ya que ejercen sus profesiones. Begoña se siente incapaz de continuar con la actividad empresarial, así que decide cerrar la empresa

“MIBE, S.A.”, decisión, que tras comunicar a los trabajadores y realizar el procedimiento legal correspondiente, lleva a cabo el 1 de abril de 2013.

En junio de 2013, Salvador, titular de la empresa “SAVE” que se dedica al comercio de pinturas y ubicada en las proximidades de la empresa “MIBE S.A.”, intenta convencer a Begoña para que le venda o arriende el local de “MIBE S.A”. Begoña, el 1 de julio de 2013, accede, ante la insistencia de Salvador, al arrendamiento del local incluyendo las cuatro furgonetas de reparto así como el mobiliario de la oficina.

Salvador, tras el arrendamiento se dedica a la comercialización de productos de droguería a la vez que lo hace con las pinturas por lo que amplía su mercado.

Los antiguos trabajadores de “MIBE S.A.” al enterarse de que la empresa “ha abierto de nuevo”, quieren volver a trabajar, así que Salvador les contrata a todos a medida que se lo solicitan y lo hace a través del contrato para el fomento de la contratación indefinida, estableciendo un periodo de prueba de dos meses. Un día antes de finalizar el periodo de prueba, les comunica que, al no superar el periodo de prueba, sus contratos quedan rescindidos.

Los trabajadores demandan a Begoña y a Salvador.

Sobre lo planteado:

¿Es correcta la acción llevada adelante por los antiguos trabajadores de Mibe S.A. contra los Sres. Begoña y Salvador?. Sustenta tu respuesta.

4. Clases de Jornada

El encargado de Recursos Humanos de una pequeña fábrica se encuentra desesperado, ya que no sabe cómo realizar el cálculo de salarios del plantel de personal. Su formación profesional es del área de humanidades, pero tiene ninguna capacitación en el área de liquidación de sueldos. Es por ello que recurre a ti a fin de que lo puedas entrenar en este tema.

Para ello te comparte estos datos:

- ✓ Días laborables: lunes a sábado
- ✓ Horarios de trabajo: lunes a viernes de 7:00 a 12:00 y 14:00 a 18:00 hs. y sábados de 7:00 a 12:00 hs.
- ✓ Son 10 operarios Trabajando en la fábrica
- ✓ Cobran un salario de 13.000 Gs./ hora

Sobre lo planteado, determina:

- La cantidad de horas extras registradas en la semana.
- Si dichas horas se encuentran en el marco de la ley.

- El porcentaje de recargo que se le debe agregar al jornal de horas extraordinarias.

5. Clases de Jornada

La empresa Luna Llena S.A. ha establecido las siguientes pautas para las jornadas de trabajo:

- ✓ Horario de trabajo: 7:30 a 12:30 hs. y 14:00 a 18:00 hs
- ✓ Días de Trabajo: Lunes a viernes

Sobre lo mencionado el Propietario de la Empresa se realiza las siguientes preguntas:

- ¿Los empleados registrarán horas extras? ¿Cuántas horas son?
- ¿Dichas horas extraordinarias se encuentran dentro de lo establecido en la ley como permitido para los casos generales?

6. Clases de Jornada

Un trabajador que presta sus servicios a una empresa del Régimen General. En el mes de agosto de 2013, percibe las siguientes retribuciones:

- ✓ Salario base: Gs. 2.000.000
- ✓ Incentivos: Gs. 200.000
- ✓ Horas extras diurnas: 5 horas

Determine el monto total que percibirá en dicho mes en concepto de remuneración

7. Clases de Jornada

Los departamentos de Armado e Impresión de una empresa de producción trabajan de 7:00 a 12:00 y 14:00 a 19:00 hs., de lunes a viernes, en total se encuentran 10 operarios y cobran 12.000 Gs./hora.

Sobre lo planteado:

- Identifica el tipo de jornada laboral, cuantifica las horas extras si existieran, establece si las horas extras se encuentran bajo lo establecido en la ley, realiza sugerencia de mejoras si fuera necesario.
- Simula el cálculo de la remuneración de un mes con cuatro semanas exactas, y separa las horas ordinarias de las extraordinarias.

8. Descansos Legales

Analicemos el siguiente caso hipotético:

Nombre del Empleado: Juan Ortiz

Fecha de ingreso a la empresa: 03/03/2006

Ahora definamos las siguientes formalidades:

Antigüedad del personal	
Días de vacaciones que le corresponde al 03/03/2013	
Cumpliendo estrictamente con el nacimiento del derecho de vacaciones del empleado (03/03/2013), defina la fecha en que iniciará la misma en el mes de marzo de 2013.	

9. Descansos Legales

El Sr. Mariano Medina se encuentra trabajando por primera vez con una planilla de personal donde se tenga que establecer las vacaciones correspondientes a cada uno de ellos. Se espera que lo puedas ayudar completando la información faltante:

Para el efecto suponga que el planteamiento es para el cierre que se producirá al 31/12/2013

Apellido, Nombre	Fecha de Ingreso	Fecha en que nace el derecho de tomar las vacaciones	Duración mínima de vacaciones que corresponde al 31/12/2013
Benítez, Benito	01/02/2010	01/02 de cada año	12 días
Candía, Juan Carlos	10/05/2010		
Medina, Francisca	15/06/2008		
Rojas, Rosa	15/01/2006		
Salinas, Sebastián	01/03/2005		

10. Descansos Legales

Supongamos el Sr. Jacinto Jara fue despedido con fundamentos justificados y cuenta con los siguientes registros:

Fecha de Ingreso a la empresa: 02/01/2005
Fecha de salida de la empresa: 02/06/2013
Su salario mensual es : Gs. 2.000.000

Sólo tiene pendiente las vacaciones del último periodo (2013)
Considerando lo manifestado, conteste las siguientes preguntas:

- ¿Le corresponde otorgar vacaciones del periodo 2013? ¿En qué condiciones?
- ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden?
- Si la empresa decide abonarle el importe de sus vacaciones ¿Cuánto recibiría por dicho rubro?

11. Descansos Legales

Un trabajador jornalero es despedido con justa causa, sin haber gozado vacaciones, del último periodo.

- ✓ Fecha de Ingreso: 25/02/2005
- ✓ Fecha de salida: 30/07/2010
- ✓ Jornal diario: Gs. 71.200

Sobre lo planteado, determina:

- ¿Cuántos días de vacaciones le correspondieron?
- ¿Qué monto se le debió abonar en ese concepto?

UNIDAD III

EL SALARIO Y LAS BONIFICACIONES



1. Salario

¿Cuánto debe percibir la funcionaria Sofía Martínez (de 28 años de edad), en concepto de salario en un determinado mes, pues trabaja en turnos rotativos semanales de lunes a sábados?

Informaciones

Horario Diurno: de 07:00 a 12:00 y 14:00 a 17:00 horas

Horario Nocturno: de 20:00 a 00:00 y 01:00 a 04:00 horas. Considerar un mes con 4 semanas completas.

No tiene hijos menores de edad.

Salario: Gs. 10.000 por hora diurna.

Confeccionar:

- Liquidación de Haberes mensuales
- Recibo de salario correspondiente

2. Salario

¿Qué salario corresponde pagar a un trabajador jornalero que trabaja de lunes a sábados, incluido un feriado (día completo) y un domingo 4 horas diurnas?

Informaciones:

Salario: Gs. 2.200.000 (nocturno ordinario)

Horario: 22:00 a 02:00 horas y 03:00 a 07:00 horas

Confeccionar:

- Liquidación de Haberes mensuales
- Salario de Recibo correspondiente

3. Salario

Supongamos el Sr. Julio Medina es empleado en una determinada empresa, y necesita de tu ayuda a fin de conocer el monto que cobrará a fin de mes en concepto de salario. Para ello debes tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Monto del Salario mensual: Gs. 2.000.000
- ✓ Horas extras diurnas del mes: 2 horas
- ✓ Considerar el descuento correspondiente de I.P.S.

Sobre lo planteado,
determina:

- El Monto del Sub total de la liquidación de haberes
- El Monto Neto a cobrar

4. Bonificación Familiar

La Sra. Ángela Suarez tiene dos hijos a su cargo, de doce y trece años respectivamente, está casada, pero su marido no trabaja ni cobra pensión alguna.

Los únicos ingresos que percibirán en el año serán de Gs. 32.500.000, los cuales resultaron del salario + aguinaldo percibido por la Sra. Suárez.

El 4 de mayo de 2014 solicita el beneficio de la Asignación Familiar por los dos hijos que tiene a cargo. Ya que hasta el momento la empresa no lo está considerando.

- ¿Tiene derecho a percibir la bonificación familiar por hijo a cargo?
- ¿Cuál es la cuantía de la bonificación y con qué periodicidad lo debe recibir?

5. Bonificación Familiar

En un hogar de San Lorenzo convive una familia formada por los siguientes miembros:

1) El matrimonio, formado por Juan Blasco, propietario de un establecimiento de alimentación y por María Bello, que trabaja como dependiente de una tienda perteneciente a una importante firma de joyería de la ciudad, y que está con la categoría de Régimen General percibiendo una remuneración equivalente al sueldo mínimo.

2) El hijo primogénito, Andrés, de 25 años de edad y que terminó los estudios de Económicas hace tres años, está estudiando actualmente la carrera de Derecho, y todavía no percibe ingresos

3) La segunda de las hijas, Ángeles (menor de edad), y su marido, José Carlos. Ella se dedica a la costura, y acaba de dar a luz a su hija, Lucía, y él es escritor profesional aunque todavía no ha publicado su primera novela.

4) El tercero de los hijos, Luis, con 15 años de edad, estudiante y sin ingresos propios.

5) La suegra del padre, Amparo García, quien es viuda y no percibe pensión alguna por parte de la Seguridad Social.

Sobre lo planteado:

- De todos los miembros de esta familia ¿quién o quiénes podrían percibir bonificación familiar? ¿quién o quiénes de los integrantes de la familia genera el derecho de percibirlo?
- ¿Quién o quiénes cumple(n) parcialmente con los requisitos, pero en definitiva no puede(n) generar el derecho de bonificación familiar? ¿Por qué?

6. Bonificación Familiar

Inés Sáez, trabajadora de una empresa de alimentación tiene un hijo a su cargo de 12 años. Este mes solicita la bonificación familiar por hijo a cargo.

No está casada ni convive maritalmente con nadie y sus ingresos durante el año sumarán Gs. 36.400.000.

- ¿Tiene derecho a percibir la prestación familiar por hijo a cargo?
- ¿Cuál es la cuantía de la prestación?

Ahora consideremos que el padre del hijo de la Sra. Sáez vive en el exterior del país, y que ha solicitado poder tener la patria potestad del menor, pedido que fue concedido. Ante esta nueva situación responda.

- La Sra. Inés Sáez ¿sigue teniendo el derecho a percibir la prestación familiar por hijo a cargo?

7. Bonificación Familiar

El Sr. José Medina, empleado de una empresa constructora percibirá desde este mes la bonificación familiar por cuatro hijos menores de edad, que cumplen con todos los requisitos del caso.

- Ayude al Sr. Medina, indicando el monto total que percibirá mes a mes en concepto de Bonificación Familiar.

UNIDAD IV

SUSPENSIONES Y TERMINACIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO



1. Terminación de los Contratos de Trabajo

Cristina, M.M. trabaja desde 2010 en un Hotel de Castellón con la categoría profesional de camarera de pisos. Ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

El 7 de septiembre de 2013, la empresa se dedica a renovar la decoración del Hotel cambiando colchas, cortinas, tapizando las sillas y pintando las habitaciones, sin que se produzca ninguna sustitución del mobiliario del Hotel.

Cristina, el 25 de septiembre de 2013, cuando entra en una de las habitaciones renovadas como había dos sillas tapizadas en lugar de una, coge una de las dos sillas ya que le combinaba muy bien con los muebles del dormitorio de su casa. El encargado del Hotel, cuando se encuentra con Cristina, que llevaba la silla al coche, y le dice que a dónde lleva esa silla, a lo que Cristina le responde: "a mi casa".

El encargado del Hotel puso en conocimiento de este hecho a la dirección de la empresa, y ésta, el 28 de septiembre le comunica a Cristina que se le abre expediente contradictorio por apropiación de una silla que pertenece al mobiliario del Hotel.

Finalizado el plazo de alegaciones, la empresa le comunica, el 10 de octubre de 2013, por carta certificada, que se le ha impuesto la sanción de despido disciplinario.

Sobre lo planteado:

¿Qué le corresponde recibir a Cristina en concepto de su liquidación? Justifica el cálculo presentado

2. Terminación de los Contratos de Trabajos

Es necesario que calcules lo que debe percibir un trabajador, José Jara, en concepto de indemnizaciones por despido injustificado y por falta de preaviso, con 8 años y 4 meses de antigüedad, si durante los últimos 10 meses su sueldo fue de Gs. 2.000.000 mensuales

3. Terminación de los Contratos de Trabajo

El día 23 de octubre de este año, la Srta. Mirna Benítez, ha realizado las gestiones correspondientes a fin de dejar constancia de su RETIRO de la empresa donde se encuentra trabajando actualmente como auxiliar administrativa. El hecho obedece a que en reiteradas ocasiones ha sufrido actos de violencia, lo cual está sustentado con pruebas concretas y demostrables.

Informaciones adicionales:

- ✓ Su sueldo mensual para este año fue de Gs. 2.200.000
- ✓ Su Contrato Laboral tuvo inicio el 01/10/2012
- ✓ No hizo uso de las vacaciones

Determina:

- Si el retiro es justificado o no. Es necesario que lo sustentas
- Elabora la liquidación que la Empresa debe pagar a la Sta. Mirna Benítez

4. Terminación de los Contratos de Trabajo

M^a del Mar M.M., es contratada, el 2 de mayo de 2012, a través de un contrato de fomento de la contratación indefinida por la empresa "BRISTOL S.A.", del sector inmobiliario. Ostenta la categoría profesional de auxiliar administrativo.

La empresa, el 1 de julio de 2012, introduce un nuevo sistema informático y ofrece a todos los trabajadores un curso durante dos meses para actualizarse. Todos los trabajadores de la empresa realizan el curso menos M^a del Mar, que se niega hacerlo alegando que ella tiene conocimientos suficientes.

El 15 de septiembre de 2012, M^a del Mar, por error borra del ordenador todos los archivos de clientes de la empresa. Ante este hecho, el empresario la cambia de puesto de trabajo, consistiendo sus funciones en atender el teléfono y a clientes, sin que asuma ninguna responsabilidad. M^a del Mar, comete muchas indiscreciones con las llamadas telefónicas que realizan los clientes, cruza las líneas de teléfono y cuando el empresario le advierte que de continuar así no tendrá más remedio que despedirla, se burla de él y sale de su despacho. Inmediatamente el empresario le entrega una carta de despido fundamentado en falta de adaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

M^a del Mar, reclama contra el despido.

Analiza en base a las siguientes preguntas:

- ¿El Empresario tiene la razón?
- ¿Por qué? Enuncia bajo qué causa admitida se encuentra.

5. Contratos Especiales de Trabajo

Carmen Mujica viene prestando servicios como dependiente en un establecimiento de alimentación desde el día 15 de junio de 2011, fecha en la que es dada de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (IPS).

Está embarazada y su médico estima como posible fecha del parto la del 14 de diciembre de 2013, aunque inicia la suspensión de la relación laboral el 1 de diciembre de 2013. Con fecha 20 de diciembre da a luz un niño, Alvaro.

Analiza y luego contesta las siguientes preguntas:

- ¿Qué requisito debe cumplir para suspender su trabajo de manera legal?
- Considerando lo establecido para las Descansos por Maternidad, ¿La fecha de inicio de la suspensión laboral se encuentra dentro de lo previsto en la Ley?
- ¿Hasta cuándo se extenderá su permiso de Maternidad? Es necesario que concretamente establezcas la fecha (dd/mm/aa)