



Sr.

Juan Moreno

Consultoría Tributaria MI – Hub Cono sur
TOTVS

Asunción, 03 de agosto de 2016

Asesoramiento laboral puntual

Según lo acordado, tenemos el agrado de presentarle nuestro Informe, en los siguientes términos:

1. Antecedentes:

1.1 En fecha 29.07.2016, TOTVS solicitó que BCA le preste asesoramiento laboral puntual acerca de la correcta interpretación de lo dispuesto en el Art. 92, literal b, del Código del Trabajo paraguayo.

1.2 Al respecto, TOTVS necesita la interpretación de dicha norma, en especial con relación a la remuneraciones variables que recibe el trabajador, tales como horas extras, premio a la puntualidad, etc.; y, entender si las remuneraciones variables también deben ser incluidas para el pago del preaviso, conforme lo dispone el Art. 92, literal b, del Código del Trabajo que dispone: *“El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:...b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término...”*

2. Consideraciones:

2.1. Marco legal aplicable:

Las normas consideradas en el presente informe son las que se citan a continuación:

- Ley 213/93 - Código del Trabajo y su modificación la Ley 495/96.
- Decreto - Ley 1860/50, por el cual se modifica el Decreto Ley 17.071/43 de creación del Instituto de Previsión Social (IPS) y sus modificaciones¹.

2.2. Preaviso:

2.2.1 Con relación a su consulta sobre el cálculo del preaviso, antes debemos referirnos a algunos aspectos relevantes para este análisis, a saber:

- a) El Código del Trabajo define al salario como la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador por los servicios prestados al empleador, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo²

¹ El IPS es la institución encargada de la administración de la seguridad social en el Paraguay

² Art. 227, Código del Trabajo

- b) Por su parte, la Ley del Instituto de Previsión Social o IPS³, define al salario como la remuneración total que recibe el trabajador de su empleador en:
- dinero,
 - especies o regalías, incluyendo lo que correspondiere a trabajos extraordinarios, suplementarios o destajo,
 - comisiones,
 - sobresueldos,
 - gratificaciones,
 - indemnizaciones por despido,
 - premios,
 - honorarios,
 - participaciones y,
 - cualquier otra remuneración accesoria que tenga carácter normal en la empresa o trabajo, excepto el aguinaldo.

De la lectura de ambas definiciones, surge claramente que la contenida en la ley del IPS es mucho más amplia que la del Código del Trabajo y determina el entendimiento del concepto del “salario”.

- c) La ley del IPS está incorporada al Código del Trabajo por disposición del Art. 383 de éste último. Por lo tanto, las normas contenidas en la ley de IPS son tan válidas y obligatorias como las que están en el Código del Trabajo, gozando de la misma jerarquía, como si fueran un solo cuerpo legal.
- d) El Art. 90 del Código del Trabajo dispone que en caso que el empleador que no hubiere dado preaviso al trabajador, deberá pagarle una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

2.2.2 Yendo directamente al Art. 92, el mismo establece... *“El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores⁴, se regirán por las siguientes reglas:*

... b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y,...”

2.2.3 El texto de la norma contenida en el Art. 92 no hace ninguna diferencia en cuanto a la definición de salario a considerar para el cálculo del monto a pagar en concepto de preaviso (partiendo de la hipótesis que el trabajador no se tomará el tiempo de preaviso sino que el empleador se lo pagará y lo desvinculará directamente).

³ Art. 76, literal a) del Decreto – Ley 1860/50 que crea el Instituto de Previsión Social (IPS)

⁴ Transcripción del Art. 91: *“En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, calculado en la forma mencionada en el inc. b) del artículo siguiente.*

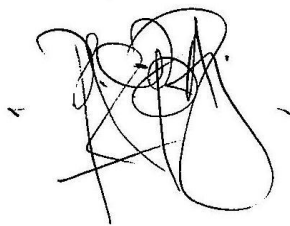
En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derechos a la indemnización mediante la sola acreditación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge superviviente, la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.”

Pág. 3

3. Conclusión:

- 3.1** Debido a que el concepto de salario tiene un alcance mucho más amplio en la ley de IPS y que ésta se encuentra incorporada al Código del Trabajo, teniendo su misma jerarquía legal, hay dos interpretaciones relacionadas con el tema consultado:
- 3.1.1** Una posición es que debe considerarse el salario según el concepto del Código del Trabajo – y no el establecido en la ley de IPS - como la base de cálculo de las indemnizaciones;
- 3.1.2** La otra posición es más conservadora y entiende que debe tomarse como base de cálculo el monto de salario que incluye los conceptos establecidos en la ley de IPS.
- 3.2** Resulta evidente que si se aplica la interpretación mencionada en 3.1.2, la base imponible será mayor que la otra y, en consecuencia, el monto a pagar en concepto de indemnización será también más significativo.
- 3.3** Cabe mencionar que, en nuestra experiencia, la interpretación referida en 3.1.1 es la más implementada en el mercado, sin embargo la otra es la que asegura riesgo 0 (cero) en el caso que se produjere una desvinculación conflictiva con reclamo del trabajador en la instancia administrativa y/o en la judicial.

Atentamente,



Ruht Bareiro Ayala
Socia Impuestos & Legales