



PODER LEGISLATIVO

LEY N° 4951

DE INSERCIÓN AL EMPLEO JUVENIL

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE LEY

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Esta Ley tiene como objeto establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

Artículo 2°.- Las modalidades para la inserción en el empleo formal y capacitación, son tipos especiales de contrato que relacionan al joven con el mercado laboral.

Artículo 3°.- Son modalidades para la inserción al empleo juvenil contemplada en esta Ley:

- La capacitación laboral;
- La práctica laboral;
- La beca de trabajo;
- El contrato de primer empleo formal; y,
- Contrato de aprendizaje.

Artículo 4°.- Están sujetos a las disposiciones de esta Ley:

- a) Los jóvenes, hombres y mujeres, desde los dieciocho años hasta los veintinueve años de edad; y,
- b) Los empleadores.

Artículo 5°.- Las modalidades denominadas beca de trabajo, contrato de primer empleo formal y contrato de aprendizaje, serán para uso exclusivo de las y los jóvenes que integren alguno de los siguientes grupos:

- a) Jóvenes discapacitados, con al menos un 33% (treinta y tres por ciento) de discapacidad certificada por la Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS).
- b) Jóvenes cuyo hogar se encuentre dentro del 20% (veinte por ciento) más pobre del país.

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 2/11

LEY Nº 4951

c) Mujeres jóvenes pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.

d) Jóvenes con hijos a cargo que sean jefes o jefas de hogar o del núcleo familiar (en el caso de hogares extendidos) y pertenecientes al 30% (treinta por ciento) de hogares más pobres del país.

e) Jóvenes que una de sus 2 (dos) últimas ocupaciones fuera trabajadora o trabajador doméstico o hubiesen estado más de 1 (un) año en dicha ocupación.

f) En la reglamentación de la presente Ley, se detallará la forma de certificar que los beneficiarios cumplan con las características establecidas.

Artículo 6°.- El número máximo de beneficiarios de todas las modalidades comprendidas en esta Ley no podrá exceder del 20% (veinte por ciento) del total de los trabajadores de la empresa.

Artículo 7°.- En caso de que exista más de 1 (un) joven contratado bajo el régimen establecido en la presente Ley, el 50% (cincuenta por ciento) de los mismos deberá ser mujeres. El número se determinará en razón de 1 (un) joven contratado bajo esta Ley por cada 20 (veinte) trabajadores y uno adicional por fracción de 10 (diez) o superior que no exceda de 20 (veinte). No contabilizarán en los cupos las y los jóvenes contratados por las siguientes modalidades: práctica laboral, beca de trabajo y capacitación laboral.

Artículo 8°.- Podrán contabilizar como parte de los contratados bajo el régimen establecido por la presente Ley, los jóvenes que se encuentren contratados en la empresa siempre que se cumplan con las siguientes características:

1.- Con respecto a las y los jóvenes:

a) Deben pertenecer a los grupos estipulados en el Artículo 5°.

b) Ganar igual o más que el salario mínimo.

c) Tener cobertura de salud y aportes a la seguridad social.

2.- Con respecto a las empresas, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Encontrarse inscritas en el Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social y acreditar en el mismo estar en situación regular de pagos con el aporte patronal en materia de seguridad social, con las respectivas planillas de aporte mensual;

b) Tener por lo menos 1 (un) año de actividad en el país; y,

c) Estar inscritas como contribuyente y encontrarse en situación regular de cumplimiento con sus obligaciones tributarias.

vjo

PODER LEGISLATIVO

Pág. N° 3/11

LEY N° 4951

Artículo 9°.- Las empresas podrán contratar a los beneficiarios bajo la capacitación laboral o práctica laboral y luego bajo el régimen del contrato del primer empleo, siempre y cuando sean jóvenes con los requisitos planteados en el Artículo 5°.

Artículo 10.- La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas en las modalidades en la presente Ley, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con el llenado y registro de los diferentes formularios. Adicionalmente, la autoridad del trabajo creará bolsas de potenciales beneficiarios para cada modalidad y especialmente de cada uno de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 11.- La Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de sus oficinas especializadas, generará los mecanismos para auditar cualquiera de las modalidades de la presente Ley.

Artículo 12.- En caso de incumplimiento de algunos de los artículos de las modalidades contempladas en la presente Ley, el empleador será pasible de una multa de hasta 3 (tres) salarios mínimos mensuales.

Artículo 13.- Todas las aplicaciones que se hagan de las modalidades de la presente Ley, deberán ser comunicadas a la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 14.- Cuando la extinción de la relación laboral se deba a la expiración normal del plazo acordado en las modalidades consagradas en la presente Ley, los empleadores no estarán obligados al pago de indemnización alguna establecida en las normas laborales vigentes.

Artículo 15.- El empleador estará obligado a entregarle al trabajador, a la terminación de cualquiera de las modalidades de la presente Ley, una carta de trabajo donde se especifiquen las funciones inherentes al cargo desempeñado, el tiempo de duración del contrato y las habilidades y destrezas desarrolladas como consecuencia de la experiencia laboral adquirida. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de la carta de trabajo tipo. Dicha carta deberá ser entregada como máximo a los 15 (quince) días de terminada la relación contractual, en caso de incumplimiento, tendrá una multa de 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 16.- Concluida la duración máxima de los contratos establecidos en la presente Ley, ningún trabajador o trabajadora podrá ser contratado bajo la misma modalidad contractual, por la misma o distinta empresa.

Artículo 17.- Si el empleador rescindiere unilateralmente la relación laboral, sin causa justificada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser contratado bajo la misma modalidad por otra empresa. En estos casos, el empleador deberá abonar la indemnización correspondiente al trabajador y será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 18.- Las modalidades de la presente Ley terminan por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento del plazo pactado en el contrato;

PODER LEGISLATIVO

Pág. N° 4/11

LEY N° 4951

- b) El despido del trabajador o trabajadora por el empleador con causa justificada;
- c) El retiro del trabajador o trabajadora por causas justificadas, de conformidad al Artículo 84 del Código del Trabajo;
- d) Las demás causales establecidas en el Artículo 78 del Código del Trabajo;
- e) Por muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato;
- f) Por la muerte del trabajador o trabajadora;
- g) Por la renuncia escrita del trabajador o trabajadora;
- h) Por abandono del trabajo.

Artículo 19.- Los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato se regirán por las normas del Código del Trabajo, salvo las condiciones expresamente establecidas en esta Ley.

Artículo 20.- Los contratos previstos en la presente Ley se rescindirán sin responsabilidad alguna para las partes por causa justificada comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo, durante el período de prueba en las modalidades que lo contemplan.

Artículo 21.- Las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, deberán asistir a una capacitación sobre sus derechos laborales y no discriminación en el trabajo, que no podrá ser inferior a 10 (diez) horas. Dicha capacitación estará bajo la coordinación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 22.- Para los hijos menores de 10 (diez) años de edad de las y los jóvenes beneficiarios de cualquiera de las modalidades contempladas en la presente Ley, el Estado deberá garantizar la existencia de un servicio de guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. El Estado podrá definir en cada caso la forma de brindar el servicio dentro de las siguientes opciones:

- a) El Estado presta directamente el servicio de guardería;
- b) Otorga un subsidio adicional a las y los jóvenes equivalentes al costo promedio del servicio de guardería por cada hijo;
- c) Realizar acuerdos con guarderías privadas para que presten el servicio;
- d) Alianzas Públicas Privadas, empresas, municipios, gobernaciones, etc.

En la reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para implementar el servicio de guardería por medio de las opciones antes mencionadas.

PODER LEGISLATIVO

LEY Nº 4951

Artículo 23.- Para todas las modalidades de la presente Ley, con excepción de las modalidades de Capacitación Laboral y Práctica Laboral, las y los jóvenes deberán contar con seguro médico del Instituto de Previsión Social (IPS), el beneficio de maternidad según lo estipulado en la legislación laboral y aporte a la jubilación que será del 9% (nueve por ciento) del

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 6/11

LEY Nº 4951

Artículo 30.- Finalidad.

Mediante esta modalidad, se dan facilidades a las empresas a fin de que las mismas capaciten a las y los jóvenes, de acuerdo con sus formas específicas de operar antes de otorgarles un empleo.

Artículo 31.- Por el Convenio de Capacitación Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al joven para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa deberá planificar y diseñar los programas, así como evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a su reglamentación y normatividad.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta necesita incrementar el porcentaje de beneficiarios de capacitación, la misma deberá diseñar un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral y presentarlo a la Autoridad Administrativa del Trabajo. En caso de ser aprobado, esta determinará el monto en que puede incrementarse el porcentaje de capacitados.

La Autoridad Administrativa del Trabajo podrá auditar los convenios realizados por las empresas para verificar su validez y evitar convenios de excesiva duración para el nivel de complejidad de la práctica.

Artículo 32.- Contenido del Programa

El Programa de Capacitación Laboral debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

1.- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.

2.- La capacitación deberá ser en formato teórico y práctico. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinada por la empresa.

3.- La Autoridad Administrativa del Trabajo por medio de la Dirección General de Empleo, deberá orientar y facilitar todos los trámites de los diferentes actores, inclusive con la formulación de los programas de capacitación laboral y el llenado y condiciones de las diferentes formas tipo a simple solicitud conjunta del empresario y del joven.

Adicionalmente, para cada Programa de Capacitación Laboral, la Autoridad Administrativa del Trabajo estudiará con la empresa las posibilidades de apoyo de la institución de formación profesional para reducir los costos del Programa.

4.- Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones. Los plazos sugeridos serán presentados por la empresa ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien será la encargada de aprobarlos.

PODER LEGISLATIVO

Pág. N° 7/11

LEY N° 4951

5.- Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral.

6.- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

7.- La duración de la capacitación no podrá superar las 120 (ciento veinte) horas, salvo expresa autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

8.- La empresa otorgará un estipendio equivalente al 15% (quince por ciento) del salario mínimo para cubrir los gastos de transporte. Adicionalmente, el empleador deberá cubrir los costos de alimentación 20% (veinte por ciento) del salario mínimo cuando la jornada laboral supere las cuatro horas en la empresa.

Artículo 33.- Las modalidades de capacitaciones a empleos de baja calificación (como ordenanzas, recepcionistas, etc.) deberán ser aprobadas en forma extraordinaria por la Autoridad Administrativa del Trabajo, solo si a criterio de ésta tienen una ventaja relevante de capacitación para el joven, de acuerdo con sus credenciales educativas e historial laboral.

Las empresas deberán presentar sus programas a la Autoridad Administrativa del Trabajo para su autorización. La Autoridad del Trabajo deberá pronunciarse en el plazo de 15 (quince) días de haberse ingresado oficialmente la solicitud.

En la reglamentación de la presente Ley, se definirá el formulario a llenar para definir el programa de capacitación.

La Autoridad Administrativa del Trabajo definirá cuáles son los empleos de baja calificación.

Artículo 34.- En caso de que el joven muestre un buen desempeño, podrán desarrollar un contrato por 3 (tres) meses, donde la remuneración será del 100% (cien por ciento) del salario mínimo, rigiendo para el efecto un subsidio por parte del Estado, equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración correspondiente.

El subsidio se otorgará siempre y cuando las y los jóvenes integren algunos de los grupos estipulados en el Artículo 5°.

**CAPITULO II
PRACTICA LABORAL**

Artículo 35.- Definición.

La Práctica Laboral en la empresa es una modalidad que se realiza en las unidades productivas de las empresas que buscan relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo. En ella se actualiza y contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y aplicación de la dinámica de los procesos productivos.

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 8/11

LEY Nº 4951

Artículo 36.- Beneficiarios.

Son beneficiarios de esta modalidad los alumnos y egresados de las Instituciones de Formación Profesional que la Autoridad Administrativa del Trabajo entienda pertinente.

Artículo 37.- Finalidad.

Mediante esta modalidad, se busca que el beneficiario refuerce la capacitación adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 38.- Del Convenio de Práctica Laboral

La Práctica Laboral en la empresa se realiza mediante un Convenio de Práctica que se celebra entre:

- 1.- Una empresa.
- 2.- Uno o más alumnos o egresados de una institución de formación.

En dicho convenio, puede intervenir adicionalmente el Centro Educativo o una Institución de Formación Profesional facultada para realizar esta modalidad.

Por el Convenio de Práctica Laboral, la empresa se obliga a:

- a) Brindar facilidades al beneficiario para que realice su práctica, mediante la ejecución de tareas productivas vinculadas al programa de los estudios cursados del cuál es beneficiario el alumno o el egresado.
- b) Pagar una remuneración al practicante, la cual no podrá ser menor al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo vigente.

Por su parte, el beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

La Autoridad Administrativa del Trabajo tiene la obligación de apoyar y asesorar a los actores en el diseño y la planificación del Plan Específico de Práctica Laboral, en consulta y acuerdo con la institución de formación profesional, la empresa y el joven.

La duración de la práctica laboral no podrá ser menor a 80 (ochenta) horas ni mayor a 180 (ciento ochenta) horas efectivas en la empresa, la extensión en meses se pactará entre el joven y la empresa, con la participación de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

**CAPITULO III
LA BECA DE TRABAJO**

Artículo 39.- Definición.

La beca de trabajo es una modalidad que posibilita que las y los jóvenes pertenecientes a sectores sociales más vulnerables, de acuerdo con los criterios especificados en esta Ley, se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada experiencia de trabajo, a través de subsidios otorgados por distintos tipos de instituciones.

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 9/11

LEY Nº 4951

Artículo 40.- Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las Becas de Trabajo las y los jóvenes pertenecientes a los grupos estipulados en el Artículo 5°.

Artículo 41.- Origen de los fondos.

Los subsidios para la remuneración del becario podrán ser aportados por el Estado, Organizaciones no Gubernamentales y Agencias de Cooperación Internacional.

Artículo 42.- Monto de la remuneración.

La remuneración del becario no podrá ser menor al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente. Al menos el 45% (cuarenta y cinco por ciento) de dicho monto correrá a cargo del Cooperante o Benefactor; el Estado cubrirá un máximo del 30% (treinta por ciento) y el empleador cubrirá un mínimo del 25% (veinticinco por ciento). Salvo que el empleador decida cubrir un porcentaje mayor de la remuneración del joven. Cuando el Estado es el empleador deberá garantizar el pago del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo, pero podrá contar con aportes de Cooperantes o Benefactores.

Artículo 43.- Todas las becas en los organismos públicos serán administradas bajo las características contempladas en la presente modalidad.

**CAPITULO IV
EL CONTRATO DE PRIMER EMPLEO FORMAL**

Artículo 44.- Esta modalidad tiene como objetivo establecer normas para regular y fomentar la primera inserción laboral formal.

Artículo 45.- Están sujetos a las disposiciones de esta modalidad:

- a) Las y los jóvenes de dieciocho años hasta veintinueve años de edad, que no registren en su historial laboral aportes formales continuos por el plazo de 1 (un) año o más; y,
- b) Todos los empleadores.

Artículo 46.- Las personas que deseen ser contratadas bajo este régimen, se inscribirán en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Justicia y Trabajo, debiendo presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Identidad Civil;
- b) Constancia de la Autoridad Administrativa del Trabajo o de la Organización de Seguridad Social de no haber estado inscripto como trabajador o trabajadora formal anteriormente por un plazo continuo de 1 (un) año o más, o en ausencia de esta, la declaración jurada del interesado/a; y,
- c) Datos personales.

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 10/11

LEY Nº 4951

Artículo 47.- El contrato de primer empleo deberá pactarse por escrito, debiendo constar el tipo de tareas a realizar y su duración. La Autoridad Administrativa del Trabajo proporcionará los formularios de contratación tipo.

Artículo 48.- Se otorgará un subsidio solamente si el contrato es mayor de 8 (ocho) meses. El tiempo máximo de subsidio será de 12 (doce) meses. El resto del tiempo contemplado en el contrato se regirá por lo establecido en la legislación laboral. Pero se contabilizará dentro del porcentaje de jóvenes contratados que estipula esta Ley en su Artículo 7°.

Artículo 49.- Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba no superior a 90 (noventa) días, los que serán contados como parte del plazo máximo de subsidio.

Artículo 50.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. En estos casos, el empleador será multado con 2 (dos) salarios mínimos que integrarán el fondo de subsidio de la presente Ley.

Artículo 51.- Las y los jóvenes sujetos al Contrato del Primer Empleo tendrán una jornada de hasta 8 (ocho) horas diarias y un máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales. Las horas adicionales deberán pagarse, de acuerdo con lo estipulado por la legislación vigente.

Quedan excluidos de esa limitación de la jornada de trabajo, los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas que requieran su sola presencia.

Artículo 52.- Los trabajadores excluidos del artículo anterior tienen derecho al pago de horas extraordinarias de labor, aplicándose lo dispuesto en el Artículo 234 del Código del Trabajo.

Artículo 53.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad no podrán percibir menos del equivalente al 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones en esta ley.

Artículo 54.- El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo. Se dará preferencia para otorgar los beneficios establecidos por esta Ley a los empleadores que generen al menos 10 (diez) nuevos puestos de trabajo.

CAPITULO V
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 55.- Definición

El Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe por métodos prácticos, por sí o por otro, una profesión u oficio.

Artículo 56.- Las y los jóvenes beneficiarios de esta modalidad podrán tener o no formación específica previa.

Artículo 57.- Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad percibirán un monto equivalente a no menos del 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Artículo 58.- Del Convenio del Contrato de Aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- 1.- Una empresa.
- 2.- Uno o más jóvenes.

PODER LEGISLATIVO

Pág. Nº 11/11

LEY Nº 4951

Dicho contrato deberá especificar claramente las condiciones acordadas por las partes, en las que se favorezca el régimen de aprendizaje.

Artículo 59.- En caso de que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, antes de cumplido el plazo pactado, deberá abonar al trabajador o trabajadora la indemnización que garantiza la legislación laboral. Se incluye especialmente como causante de despido injustificado el embarazo. En estos casos, el empleador será multado con dos salarios mínimos que integrarán el subsidio de la presente Ley.

Artículo 60.- El contrato de aprendizaje debe pactarse por escrito. El aprendiz podrá beneficiarse por una sola vez por cada oficio. El plazo mínimo de contratación será de 6 (seis) meses y el máximo de 12 (doce) meses.

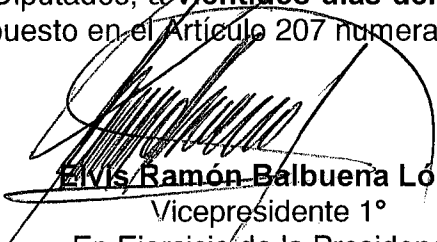
Artículo 61.- El Estado otorgará un subsidio equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) del salario mínimo.

Artículo 62.- Los fondos para los subsidios previstos en los Artículos 54 y 61 de la presente Ley provendrán del aporte patronal establecido en el inciso f) del Artículo 7° de la Ley Nº 1652/00 "QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION LABORAL".

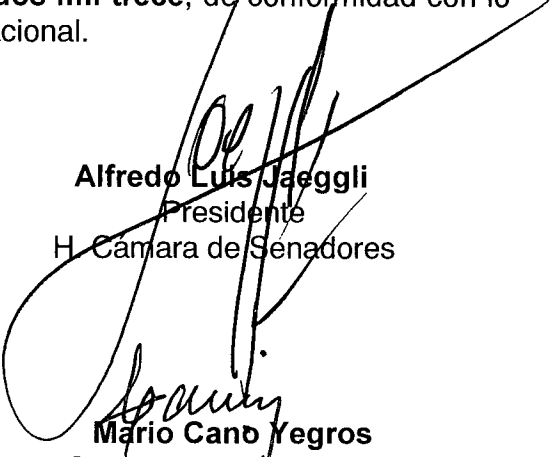
Artículo 63.- La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo en un plazo de 90 (noventa) días a partir de su publicación.


Artículo 64°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a **dieciocho días del mes de diciembre del año dos mil doce**, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados, a **veintidos días del mes de mayo del año dos mil trece**, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 1) de la Constitución Nacional.


Elvís Ramón Balbuena López
Vicepresidente 1°
En Ejercicio de la Presidencia
H. Cámara de Diputados


Nelson Segovia Duarte
Secretario Parlamentario


Alfredo Luis Jaeggli
Presidente
H. Cámara de Senadores


Mario Cano Yegros
Secretario Parlamentario

Asunción, 20 de junio de 2013

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.
El Presidente de la República


Luis Federico Franco Gómez


Loreña Segovia Azúcas
Ministra de Justicia y Trabajo