

Trabajo Doméstico Parcial: los porcentajes de aporte de trabajadores/as y empleadores/as son los mismos, pero sobre el salario real percibido, siempre que la jornada de trabajo se desarrolle entre 16 a 32 horas semanales. En este caso el/a empleador/a deberá completar el fondo de salud hasta el 100% de lo que correspondería en caso del salario mínimo. Si el/a trabajador/a no completa su jornada semanal de 16 horas mínimas, o sobrepasa las 32 horas, aportará sobre el régimen general del trabajo doméstico ya sea con 1 o más empleadores/as. Desde el 2015 los/as trabajadores/as domésticos/as aportan no sólo para el fondo de salud, sino también para el fondo de jubilación.

En los casos de empleo domestico a tiempo parcial, ¿cómo se calcula el salario y el seguro social?
Si el/la trabajador/a doméstico/a desarrolla su jornada de trabajo con una carga horaria de entre 16 y 32 horas a la semana, se puede configurar como trabajo doméstico parcial. El salario se calcula dividiendo el salario mínimo, por 26 y luego por 8, eso da el precio por hora que debe multiplicarse por las horas trabajadas, siempre que el trabajo sea de un mínimo de 16 y un máximo de 32 horas semanales. Para el IPS, se toma como base imponible la suma realmente abonada, en los mismos porcentajes aplicados para la generalidad, es decir 9% a cargo del/a trabajador/a y 16,5% a cargo del/a empleador/a. Para esta modalidad el/a empleador/a debe complementar el monto destinado para cubrir el fondo de salud del IPS, siempre sobre la base del salario mínimo legal vigente.

**MODALIDAD EMPLEO A TIEMPO PARCIAL
TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS Y APORTES AL IPS**

TABLA N° 2: BASES MÍNIMAS IMPONIBLES Y PORCENTAJES DE APORTES AL IPS						
RÉGIMEN GENERAL: APORTES PARA SALUD + JUBILACIÓN Y PENSIÓN						
MODALIDAD EMPLEO A TIEMPO PARCIAL						
Horas/ Semana	Horas/Mes	Salario Mínimo/Mes G.	Aporte G.			
			Trabajador 9%	Empleador 16,5%	Complemento Empleador	Total
16	64	824.704	74.223	136.076	167.011	377.310
17	68	876.248	78.862	144.581	162.372	385.815
18	72	927.792	83.501	153.086	157.733	394.320
19	76	979.336	88.140	161.590	153.094	402.824
20	80	1.030.880	92.779	170.095	148.455	411.329
21	84	1.082.424	97.418	178.600	143.816	419.834
22	88	1.133.968	102.057	187.105	139.177	428.339
23	92	1.185.512	106.696	195.609	134.538	436.843
24	96	1.237.056	111.335	204.114	129.899	445.348
25	100	1.288.600	115.974	212.619	125.260	453.853
26	104	1.340.144	120.613	221.124	120.621	462.358
27	108	1.391.688	125.252	229.629	115.982	470.863
28	112	1.443.232	129.891	238.133	111.343	479.367
29	116	1.494.776	134.530	246.638	106.704	487.872
30	120	1.546.320	139.169	255.143	102.065	496.377
31	124	1.597.864	143.808	263.648	97.426	504.882
32	128	1.649.408	148.447	272.152	92.787	513.386

SML: G. 2.680.373 JORNAL: G. 103.091 SALARIO/HORA DIURNA: G. 12.886 SALARIO/HORA NOCTURNA: G. 19.146

SE EXCLUYEN DE ESTA MODALIDAD: a- DOCENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS. b- PERSONAL DE BLANCO. c- TRABAJADOR DEL SECTOR DE TRANSPORTE PÚBLICO.

Calculadora de liquidación de salario:
https://calculadoras.mtess.gov.py/cparcial/calculadoraparcial_add.php

¿Cómo se relaciona la ley de trabajo a tiempo parcial con la del trabajo doméstico?
La Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y la Ley de Empleo Doméstico se combinan sólo a los efectos del aporte a la seguridad social, en lo que a derechos y obligaciones generales se refiere, se aplica la Ley de Empleo Doméstico y el Código Laboral.

Podés solicitar mayor asesoramiento o realizar una denuncia en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), ante el Servicio de Atención de Asuntos Laborales - SAAL, dependiente de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora.



Herrera esq. Paraguari (Asunción)
Lunes a viernes de 07:00 a 15:00

Línea directa de asesoramiento:
021 729 0100 internos 551, 552, 553

Correos:
mujertrabajadora@mtess.gov.py
trabajodomestico@mtess.gov.py



Emplea Igualdad



TRABAJO DOMÉSTICO

La formalización empieza en casa



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo Doméstico

La Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico, la Ley N° 6338/19 “Que modifica el Artículo 10 de la ley N° 5407/15” y la N° 233/1933 del Código Laboral, reconocen nuevos derechos para las/os trabajadoras/es domésticas/os:

¿Cuál es el salario mínimo que debe ganar un/a trabajador/a doméstico/a?

Los/as trabajadores/as domésticos/as deben percibir el 100% del salario mínimo legal vigente.

- **Mensual (8 horas diarias/48 horas semanales):** 2.680.373 guaraníes.
- **Jornal (8 horas):** 103.091 guaraníes.
- **Hora:** 12.886 guaraníes

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo de un/a trabajador/a doméstico/a?

- **La Jornada diurna (06:00 a 20:00):** no debe exceder las 8 horas diarias, o 48 horas semanales.
- **La Jornada nocturna (20:00 a 06:00):** no debe exceder las 7 horas diarias, o 42 horas semanales. **La jornada nocturna** se abona con un recargo del 30%.
- **La Jornada mixta,** cuando las tareas se desarrollen en periodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas, la duración máxima será de 7:30 horas diarias y 45 horas a la semana.

¿Tienen derecho a percibir horas extraordinarias, nocturnas y otros?

Todo/a trabajador/a que exceda la jornada máxima de trabajo (diurna – nocturna – mixta) tiene derecho a percibir el pago de horas extraordinarias (50% de recargo), así como el pago correspondiente a las horas nocturnas trabajadas (30% de recargo). En cualquier caso, las jornadas extraordinarias no podrán exceder 3 horas diarias, ni sobrepasar en total 57 horas a la semana.

¿Cuáles son los descansos legales establecidos para los/as trabajadores/as?

Descansos diarios: los/as trabajadores/as que realicen su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio mínimo de 2 horas, y los/as que realicen su actividad bajo la modalidad con retiro tendrán derecho a un descanso intermedio de 1 hora. Estos descansos no se computan como horas trabajadas.

Descansos semanales: los/as trabajadores/as deben contar con un descanso semanal obligatorio desde el mediodía del sábado. Por acuerdo entre las partes podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada diaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario. Además, serán días de descanso obligatorio -remunerados- los domingos y feriados establecidos por la ley. En caso de trabajo durante estos días deberá abonarse el doble del jornal diario (recargo del 100%).

¿Se debe celebrar contrato escrito en el trabajo doméstico?

Sí, el artículo 7 de la Ley 5407/15 de trabajo doméstico establece que es OBLIGATORIO contar con contrato escrito.

El modelo de contrato doméstico general y domestico parcial pueden descargarse de manera gratuita de la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social <http://www.mtess.gov.py/>.

El contrato se debe realizar en triplicado, un ejemplar para cada una de las partes y registrar el tercer ejemplar en la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, del MTESS.

¿Tienen derecho a aguinaldo y vacaciones?

Aguinaldo

Todos/as los/as trabajadores/as del hogar tienen derecho a percibir el aguinaldo, independientemente de la jornada laboral que desarrollen.

El aguinaldo equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del/a trabajador/a.

Debe ser abonado antes del 31 de diciembre, o en el momento en que finalice la relación laboral, si ello ocurre antes de esa época del año (aguinaldo proporcional).

Vacaciones

Todo/a trabajador/a tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima será:

- Hasta 5 años de antigüedad: 12 días hábiles corridos.
- Entre 5 años y hasta 10 años de antigüedad: 18 días hábiles corridos.
- 10 años o más de antigüedad: 30 días hábiles corridos.

En caso de trabajos discontinuos, siempre que el/a trabajador/a alcance 180 días trabajados en el año, tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

Emplea Igualdad

¿Los/as trabajadores/as domésticos/as cuentan con estabilidad especial?

Sí, a los 10 años de trabajo continuo. Ello implica la imposibilidad de despido sin justa causa y doble indemnización en caso de despido.

Así también, conforme la Ley N° 5.508 de “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”, desde el momento que el empleador/a haya sido notificado/a del embarazo de la trabajadora, y mientras ésta usufructúe el permiso por maternidad establecidos en la Ley N° 5.508, la mujer goza de inamovilidad laboral, hasta 1 año después del nacimiento o adopción del hijo/a. En este periodo será nulo el preaviso y el despido comunicado a la trabajadora.

¿Los/as trabajadores/as domésticos/as tiene derecho a la bonificación familiar?

Sí, tienen derecho a una bonificación familiar del 5% calculado sobre el salario mínimo legal, o salario proporcional percibido, por hijo/a.

Se debe pagar sobre todos/as los/as hijos/as menores de 17 años.

La bonificación también se abona sin límite de edad, para los/as hijos/as con capacidades diferentes, aun cuando sean mayores de la edad fijada.

En este caso se debe acreditar el estado de salud por un certificado médico.

¿Qué se debe abonar en caso de despido injustificado?

- Preaviso: en caso de no otorgarlo en tiempo y forma.
- Indemnización: 15 jornales por cada año de servicio, o 30 jornales para trabajadores/as que tengan 10 años o más de antigüedad.
- Salario por días trabajados, vacaciones causadas, vacaciones proporcionales y aguinaldo.

¿Qué se debe abonar en caso de renuncia?

En caso de renuncia voluntaria por parte del trabajador/a, se debe abonar: salario, vacaciones causadas y aguinaldo. No se abona indemnización por antigüedad.

Así también el trabajador debe dar preaviso, de lo contrario el empleador puede descontarle la mitad del preaviso que le correspondía realizar del monto global de la indemnización.

Preaviso según años de antigüedad en el trabajo

- Cumplido el período de prueba, hasta 1 año de servicio: 30 días de preaviso;
- Entre 1 año y 5 años de antigüedad: 45 días de preaviso;
- Entre 5 años y 10 años de antigüedad: 60 días de preaviso; y,
- 10 años o más de antigüedad: 90 días de preaviso.

El preaviso no se debe en casos de despidos con causas justificadas.

¿Qué hacer ante un abandono de trabajo?

Ante el abandono por parte del/a trabajador/a (ausencias por 3 días consecutivos, o 4 alternadas en el mes sin justificar), el/a empleador/a deberá enviar un telegrama colacionado, al/a trabajador/a, intimándola/o a su reincorporación.

¿Cómo proceder ante las ausencias del trabajador?

Es recomendable contar con un registro de entradas y salidas.

En caso de ausencias injustificadas el empleador no esta obligado a abonar el jornal correspondiente.

El trabajador debe justificar con la documentación legal correspondiente las ausencias en el lugar de trabajo.

¿Debe el/la trabajador/a doméstico/a estar inscripto en IPS?

Sí, es obligatorio, a excepción de los casos establecidos en el Art. 4 de la Ley de la 5407/15, es es decir para aquellos que presten sus servicios de forma independiente y con sus propios elementos, sin habitualidad, ni subordinación.

¿Cómo se debe pagar el aporte a IPS?

Trabajo Doméstico General: el aporte es del 9% para el/a trabajador/a (calculado siempre sobre lo real percibido) y del 16,5% para el/a empleador/a sobre el salario mínimo vigente.

Trabajo Doméstico Pluriempleo: Si el/la trabajador/a desarrolla las tareas domésticas con 2 o más empleadores/as, podrán inscribir al/a trabajador/a bajo la modalidad de pluriempleo. En este caso los aportes del 16.5 % se prorratan entre empleadores/as, y el/a trabajador/a aportará el 9% (calculado siempre sobre lo real percibido).