

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

VISTO: el Expediente N° 2025-12015001-020544 de fecha 14 de noviembre de 2025, por el cual la Dirección de Registro Obrero Patronal, eleva a consideración la propuesta de reglamentación del Capítulo VIII de la Ley N° 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”, referente a la Suspensión de los Contratos de Trabajo; y -----

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 86 de la Constitución Nacional establece que “*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*”. -----

Que, la Ley 213/1996 del Código del Trabajo en su capítulo VIII establece las condiciones por las cuales se puede originar la suspensión de los contratos de trabajo. El artículo 68 dispone que: “*la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y la continuidad del contrato*”. Asimismo, sus artículos 69 y 70, respectivamente, señalan que la suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o a parte de ella y que, al reanudarse los trabajos, el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decidida. -----

Que, la figura de la suspensión de los contratos de trabajo permite a los sujetos interrumpir sus efectos inmediatos sin que esto afecte a la continuidad del mismo, principio que hace a la estabilidad del trabajador, con la condición de que la causal invocada por cualquiera de las partes de la relación jurídica laboral se encuentre entre las establecidas en el artículo 71 del Código del Trabajo.¹-----

Que, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. En dicho sentido, la suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial. La suspensión es un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador,

¹ Almirón, Zully. La suspensión de Contratos de Trabajo. Gaceta Judicial. Número 2. Año 2020

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

y, generalmente, también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales. -----

Que, el artículo 71 establece diversas causales, entre las cuales existen circunstancias relacionadas con la administración de la unidad productiva por parte del empleador, sin que necesariamente estas situaciones sean imputables directamente al mismo, sino por razones que no pudieron preverse o de poder hacerlo, no se pudo evitar. Estas variantes pueden deberse especialmente por condiciones del mercado, falta de materia prima o fuerza motriz, fuerza de la naturaleza, carencia o imposibilidad de medios de pago, muerte del empleador, actividades discontinuas o periódicas de las laborales, caso fortuito o de fuerza mayor, entre otros. Otras causales devienen de situaciones en que el trabajador esté imposibilitado para cumplir con el pacto derivado del contrato de trabajo, como enfermedad, servicio militar obligatorio u otras obligaciones legales; la huelga y paro, salvo que fuere calificado de ilegal; accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o incapacidad temporal; detención o arresto del trabajador; descanso pre y posnatal, licencias, reposos legales y vacaciones; el ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan el correcto desempeño de sus labores.-----

Que, el Código del Trabajo establece que estas condiciones deben cumplir con dos requisitos, primeramente, que la situación que induce a la suspensión sea temporal y, por otra parte, que el hecho alegado sea demostrable ante la Autoridad Administrativa del Trabajo para que proceda la suspensión y que fehacientemente imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo. -----

Que, también se prevé en el Art. 71 inc. ñ) que, por cualesquiera otras circunstancias especiales previstas en el contrato, reglamento interno o a juicio de la autoridad administrativa del trabajo se pueda disponer la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo o, en su caso, la reducción de los trabajos. -----

Que, en varias causales la participación de la parte trabajadora está implícita, ya que se requiere de la comunicación de parte de la patronal al trabajador y es necesario definir los procedimientos en los casos en que se requiera que todas las partes tomen conocimiento de las medidas de suspensión de contrato y sus efectos. -----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

Que, con la finalidad de dar celeridad a la tramitación de las suspensiones de contrato de trabajo resulta necesario definir las reglas, requisitos y documentaciones de carácter general y específico. Vale mencionar que cada causal requiere de un análisis puntual, documentación específica y plazos para el estudio diferentes, tanto para recabar suficiente información como para el registro de los datos en el sistema informático, la resolución y las notificaciones. -----

Que, las suspensiones de los contratos pueden originarse masivamente en sectores de la economía o en zonas geográficas como consecuencias de coyunturas de naturaleza económica, industrial, comercial, política, sanitaria, climática u otra índole, donde el cumplimiento del contrato de trabajo deba ser interrumpido temporalmente. En este caso, la Autoridad Administrativa del Trabajo deberá dictar resoluciones que faciliten el trámite de justificación de la causal por parte de los empleadores. -----

Que, analizando puntualmente cada una de las causas definidas en el Art. 71 podemos concluir que algunos trámites podrían simplificarse o reducirse, a los efectos de simplificar los requerimientos y ser oportunos en las decisiones bajo el principio de economía procesal, partiendo de la premisa que no todas las causales requerían de los mismos tramites y documentaciones e incluso, no todas requerirían de alguna resolución como acto administrativo una autoridad ministerial, más que el registro correspondiente.-----

Que, la Ley N° 5115/2013, en su Artículo 11 “Funciones Generales”, establece: *“El/La Ministro/a en las áreas de Trabajo, de Empleo y de Seguridad Social, ejercerá las siguientes funciones y atribuciones generales: (...) 7. Adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia...”*. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones,

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Art. 1° **REGLAMENTAR** el Capítulo VIII de la Ley N° 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”, referente a la Suspensión de los Contratos de Trabajo y establecer el procedimiento administrativo para su concesión, bajo los términos y condiciones establecidos en el ANEXO I de la presente Resolución. -----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

- Art. 2° ENCOMENDAR** a la Dirección de Tecnología de la Información y la Comunicación los ajustes necesarios dentro del Sistema de Registro Obrero Patronal (REOP) para el cumplimiento de la presente reglamentación. -----
- Art. 3° DISPONER** que la presente disposición entrará en vigor a partir del 15 de enero de 2026. -----
- Art. 4° ESTABLECER** que las solicitudes ingresadas antes de la vigencia de la presente serán tramitadas conforme a la Resolución MTESS N° 500/2020 de fecha 17 de marzo de 2020. -----
- Art. 5° DISPONER** la comunicación efectiva de la disposición reglamentaria a través de la Dirección de Registro Obrero Patronal, la Dirección de Trabajo, la Dirección de Coordinación de Instancias Tripartitas, la Dirección de Difusión de Información Institucional y otras dependencias vinculadas con la correcta aplicación de la reglamentación, para que éstos abran canales de capacitación e información a los usuarios por los medios que consideren necesarios para dar cumplimiento efectivo a esta disposición. -----
- Art. 6° DEJAR SIN EFECTO** la Resolución MTESS N° 500/2020 de fecha 17 de marzo de 2020 desde la entrada en vigor de la presente resolución. -----
- Art. 7° NOTIFICAR** la presente resolución a las dependencias que correspondan. -----
- Art. 8° COMUNICAR,** publicar por los canales correspondientes y cumplido, archivar. -----

Secretaria General

Ministra

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

ANEXO I CONSIDERACIONES GENERALES

Art. 1° Objeto. El presente reglamento tiene por objeto establecer lineamientos, requisitos y documentos que los empleadores deben observar para comunicar las suspensiones de contratos de trabajo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT).-----

Art. 2° Alcance. Las disposiciones contenidas en este reglamento deben ser observadas en la tramitación de suspensión de contratos de trabajo al amparo del Código del Trabajo.-----

Art. 3° Definición y modalidades de suspensión: Se entenderá por suspensión la interrupción temporal de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo tanto del empleador como del trabajador. Las modalidades de suspensión podrán ser:-----

- a. **Por su ámbito:** La suspensión podrá ser total o parcial, es decir, si afecta a un solo individuo o una parte de ellos, pero que, por su motivación, les atañen de modo personal y colectiva, si afecta a todos los trabajadores por una o varias causas que les son comunes.
- b. **Por sus efectos:** la suspensión puede ser absoluta o relativa.
 - i. **Es suspensión absoluta**, cuando se interrumpen tanto la prestación del servicio del trabajador y el pago de la remuneración por parte del empleador.
 - ii. **Es suspensión relativa**, cuando se produce el cese del trabajo, pero no exonera al empleador de abonar remuneración. Este caso se configura en las vacaciones y las licencias remuneradas establecidas en el Código del Trabajo, leyes especiales, reglamento interno o en los contratos individuales y/o colectivos de trabajo.
- c. **Por su origen:** la suspensión puede derivar de circunstancias que afectan a una o ambas partes, o puede obedecer a una causa exógena ajena a la voluntad contractual, lo que corresponde a una situación objetiva como la fuerza mayor o el caso fortuito.
- d. **Por su regularidad:** la suspensión puede darse en forma programada o intempestiva.

No podrá darse la suspensión de contratos de trabajo reduciendo las horas de trabajo o recortando las faenas o las actividades.-----

Art. 4° De la permanencia en el seguro social: Durante la suspensión del contrato de trabajo el trabajador deberá mantener su condición de titular del derecho en la seguridad social, debiendo obtener todas las prestaciones que requiere en caso de sufrir alguna

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

contingencia, con excepción de la prestación de accidente de trabajo. Para los casos de pago de subsidios por maternidad, la antigüedad para acceso al beneficio deberá comenzar a computarse por el tiempo de aporte que corresponde antes de la entrada en vigor de la suspensión del contrato de trabajo.-----

Art. 5° De la clasificación por tipos de suspensión. De acuerdo a las facultades reglamentarias y competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a los efectos de ordenar las tipificaciones de las suspensiones, se efectúa la clasificación de las causas de suspensión establecidas en el Art. 71 del Código del Trabajo, según sean originadas por: circunstancias que afectan al empleador; por circunstancias que afectan al trabajador; hecho fortuito o fuerza mayor ajenos a la voluntad de las partes; por conflictos colectivos; que se ordenan a continuación:-----

1. Por circunstancias que afectan al empleador:

- a. La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;
- b. La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;
- c. La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
- d. La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpen necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;

2. Por circunstancias que afectan al trabajador

- a. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;
- b. El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada;
- c. El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
- d. Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

- e. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas en la Ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;
- f. El descanso pre y posnatal, adopciones, reposos legales, vacaciones, licencias remuneradas y no remuneradas dispuestas en la normativa nacional, reglamentos internos de trabajo, contrato individual o colectivo u otros establecidos en reglamentaciones laborales especiales.

3. Hechos ajenos a la voluntad de las partes:

- a. La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;
- b. El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- c. El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- d. Suspensión temporal dispuesta por la Autoridad Administrativa del Trabajo;
- e. La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;
- f. Cierre temporal de la empresa por autoridades competentes;

4.- Por conflictos colectivos

- a. Huelga y paro, salvo el caso de que fuere calificado de ilegal.

5.- Otras circunstancias

- a. Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

Art. 6° De los trámites, causales, justificación y excepción de suspensiones. Conforme al Art. 72 del Código del Trabajo, las solicitudes de suspensiones de contrato de trabajo deberán cumplir con los siguientes trámites, una vez tomado conocimiento del hecho que motiva la suspensión del contrato de trabajo:-----

- a. Deberá dar aviso al empleado, dentro de los 5 (cinco) días hábiles posteriores al conocimiento de la causal o por lo menos 10 (diez) días antes del inicio de la

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

suspensión, salvo situaciones de caso fortuito o circunstancias intempestivas que concurran como causales de suspensión.-----

- b. Deberá comunicar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de 8 (ocho) días hábiles de tomado conocimiento de la causal, con la salvedad establecida en la última parte del inciso anterior.-----
- c. Posterior al recibimiento de la solicitud, la Autoridad Administrativa del Trabajo dará participación a la parte trabajadora, según corresponda, antes de dictar resolución, conforme al procedimiento establecido para el efecto.-----
- d. Es obligatorio para las patronales enviar la justificación y documentos respaldatorios para las siguientes causales dispuestas por el Código del Trabajo en el artículo 71 en los siguientes incisos:-----
 - i. inc. a): la falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;
 - ii. inc. b): la imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;
 - iii. inc. c): la carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;
 - iv. inc. d): el exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
 - v. inc. e): la imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
 - vi. inc. f): el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
 - vii. inc. i): la detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpen necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
 - viii. En el caso del inc. j) dispuesto en el Art. 71 del Código de Trabajo, la patronal deberá comunicar en el sistema REOP la suspensión de las faenas, siempre y cuando esté encuadrada en actividades económicas que tengan una modalidad periódica o discontinua. En los casos de los incisos j) y ñ) del Art. 71 la Autoridad Administrativa del Trabajo, de considerarlo necesario, podrá requerir las instrumentales que resulten pertinentes.

Quedarán exceptuadas la justificación por parte de la empresa y la emisión de Resolución por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, las causales previstas en los incisos g),

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

h), k), l), ll), m) y n) del Art. 71 del Código del Trabajo, sin embargo, las mismas deberán asentarse en las comunicaciones obligatorias del sistema REOP.-----

CAPÍTULO 2

DEL INICIO DE LAS SUSPENSIONES

Art. 7°. De la forma de inicio de suspensiones: Toda suspensión deberá iniciarse con el aviso a los trabajadores. El empleador o su representante legal comunicará la suspensión y sus causas al trabajador o a los representantes sindicales, en caso de que lo hubiere. Las formas en que podrá procederse con los avisos a los trabajadores serán las siguientes:-----

1. **Por comunicación nominal:** a través de nota, misiva o medio electrónico, que deberá contener como mínimo los siguientes campos:
 - a) Nombre y apellido del trabajador.
 - b) Número de documento de identidad.
 - c) Antigüedad del trabajador en la empresa.
 - d) Fecha del aviso.
 - e) Causa de la suspensión.
 - f) Fecha de inicio de la suspensión.
 - g) Fecha de reanudación de las tareas.
 - h) Firma del empleador o representante legal.
 - i) Firma del trabajador que recepciona la solicitud. En caso de que sea por medios electrónicos, copia del correo enviado a la dirección declarada válidamente por el trabajador.

El aviso será por nota nominal individualizando a cada trabajador, que podrá realizarse por medios electrónicos u otro medio fehaciente que garantice que el trabajador toma conocimiento de la suspensión. En caso de proceder a la suspensión parcial, las notificaciones se realizarán solamente por escrito y de manera individual a los trabajadores del sector afectado.-----

2. **Por reunión informativa grupal a trabajadores:** la patronal podrá disponer en el plazo de 5 (cinco) días hábiles de conocida la causal de suspensión, una reunión con los trabajadores, donde deberá informar los motivos de la suspensión y deberá labrar acta al respecto, consignando el lugar de la reunión, fecha, hora, causal de suspensión y las mociones de los trabajadores. El acta deberá estar firmada por el propietario o representante legal de la empresa y por los trabajadores, y deberá adjuntarse la planilla de

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

asistencia de los presentes. Los trabajadores, en la reunión, podrán designar hasta 10 (diez) trabajadores para que suscriban el acta de aviso de suspensión y la designación deberá constar en el acta.

Será de exclusiva responsabilidad del empleador acompañar el respaldo documental del aviso practicado a los trabajadores en las causales donde se requiera la justificación prevista en el Art. 6 inc. d) de la presente resolución.-----

CAPÍTULO 3

JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Art. 8°. Documentación. Los documentos para la justificación de las suspensiones de contrato de trabajo se requerirán únicamente para lo establecido en el artículo 72 del Código del Trabajo y Art. 6 inc. d) de la presente resolución, que, conforme a cada uno de ellos, se deberá adjuntar la información necesaria para acreditar dicha situación:-----

a) **Causales art. 71 inc. a) y d):** los documentos a ser presentados son:-----

1. Informes, reportes, constancias o cualquier otro documento de organismos oficiales donde consten inconvenientes o complicaciones en la cadena productiva, distribución, almacenamiento y/o comercialización de bienes y servicios.

b) **Causales art. 71 inc. b):** documentos a ser presentados son:-----

1. Certificado del Acta de defunción del empleador.
2. Certificado médico expedido por un profesional donde conste el diagnóstico y la incapacidad del empleador. El certificado deberá estar visado por la Dirección de Registros y Control de Profesiones en Salud del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

c) **Causales art. 71 inc. c) y e):** los documentos a ser presentados son determinados de acuerdo con el tipo de obligación impositiva al cual está sometida la empresa:-----

1. Empleadores alcanzados por el Impuesto a la Renta Empresarial (General)

- 1.1. Los Estados Financieros anuales de los últimos 3 años, en formato Planilla Electrónica (Hoja de Cálculo): el Balance General; el Estado

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

de Resultados y el Estado de Flujo de Efectivo, junto con las notas explicativas a los Estados Financieros, y anexos, todos firmados con firma electrónica cualificada, por el empleador o representante legal y el Contador.

- 1.2. Los Estados Financieros trimestrales, en formato Planilla Electrónica (Hoja de Cálculo):
 - i. el Balance General,
 - ii. el Estado de Resultados y el Estado de Flujo de Efectivo, incluyendo el proyectado.Todos firmados con firma electrónica cualificada, por el empleador o representante legal y el Contador.
- 1.3. Presentación de declaración jurada de Impuesto a la Renta Empresarial, últimos 3 años.
- 1.4. Presentación de declaración jurada de Impuesto al Valor Agregado, últimos 12 meses.

2. Empleadores alcanzados por el Impuesto a la Renta Empresarial (Simple)

- 2.1. Presentación de declaración jurada de Impuesto a la Renta Empresarial, últimos 3 años.
- 2.2. Presentación de declaración jurada de Impuesto al Valor Agregado, últimos 12 meses.
- 2.3. Copia de la última manifestación de Bienes y Rentas formulada ante alguna entidad bancaria, financiera o cooperativa.
- 2.4. Extracto de Cuenta Corriente o Ahorro, últimos 36 meses.
- 2.5. Dos referencias comerciales.

3. Empleadores alcanzados por el Impuesto a la Renta Empresarial (RESIMPLE)

- 3.1. Presentación de declaración jurada de Impuesto a la Renta Empresarial, últimos 3 años.
- 3.2. Copia de la última manifestación de Bienes y Rentas formuladas ante alguna entidad bancaria, financiera o cooperativa.
- 3.3. Extracto de Cuenta Corriente o Caja de Ahorro, últimos 36 meses.
- 3.4. Dos referencias comerciales.
- 3.5. Reporte de créditos (antes Historial Informconf).

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

4. Empleadores no alcanzados por el Impuesto a la Renta Empresarial

- 4.1. Presentación de declaración jurada de Impuesto al Valor Agregado, últimos 12 meses.
- 4.2. Copia de la última manifestación de Bienes y Rentas formulada ante alguna entidad bancaria, financiera o cooperativa.
- 4.3. Extracto de Cuenta Corriente o Ahorro, últimos 36 meses.
- 4.4. Reporte de créditos (antes Historial Informconf).
- 4.5. Dos referencias comerciales.

d) Causales art. 71 inc. f): documentos a ser presentados son:-----

1. Documentaciones o instrumentales que demuestren y que justifique el caso fortuito o fuerza mayor.

e) Causales art. 71 inc. i): documentos a ser presentados son:-----

1. Documento judicial que dispone la detención, arresto o prisión preventiva del empleador.

En todos los casos, la Autoridad Administrativa está facultada a requerir documentos adicionales, cuando a su criterio, los presentados no reúnan las condiciones para determinar la causal de suspensión.-----

CAPÍTULO 4

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LAS SUSPENSIONES

Art. 9°. De la instancia competente: el análisis y evaluación de las solicitudes de las suspensiones estará a cargo de la Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo (DGIFT) en coordinación con la Dirección de Registro Obrero Patronal (DROP).---

Art. 10°. Del inicio del trámite de suspensión: El único medio habilitado para la tramitación de las suspensiones de contrato de trabajo por las causales mencionadas en el Art. 6 inc. d), es el sistema electrónico de REOP. El empleador o su representante legal comunicará la suspensión del contrato de trabajo y justificará las razones y causales, según sea el caso, a la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT), en los campos habilitados para el efecto dentro del sistema.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

Una vez presentados los documentos por parte de la patronal, el funcionario de la DROP designado para la tramitación de suspensiones, tendrá 2 (dos) días hábiles para corroborar si las documentaciones presentadas están completas y reúnen los requisitos establecidos en la normativa. En el caso de que los campos y la información que corresponda se encuentre correctamente asentada, derivará vía sistema a la DGIFT, en el estado “EN TRÁMITE”.-----

En caso negativo, el expediente pasará a un estado de “REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN”. Este estado puede darse por dos condiciones: omisión de presentación documental requerida o, incumplimiento de las formalidades establecidas en la presente Resolución. El plazo de la subsanación no podrá exceder de 5 (cinco) días hábiles desde la comunicación por parte de la ATT a la patronal en el sistema. En caso de que la patronal no presente las documentaciones respaldatorias o no efectúe las correcciones de forma señaladas en las observaciones efectuadas en el sistema, automáticamente se migrará al estado de “RECHAZADO”.-----

En caso de que los requerimientos fueran contestados satisfactoriamente, se remitirá a la DGIFT en el plazo de 2 (dos) días hábiles. La DGIFT correrá traslado, vía providencia, a la instancia responsable de dar participación a los trabajadores sobre el pedido de suspensión del contrato de trabajo, adjuntando una copia del expediente presentado por la patronal a través del sistema VIRTU.-----

De manera paralela a esta gestión y en el mismo período de tiempo, la DGIFT deberá elaborar un informe técnico, designando formalmente a un funcionario responsable, a fin de que se efectúe el análisis de las documentaciones presentadas, la pertinencia de la solicitud, la razonabilidad del tiempo requerido y la situación económica y financiera de la empresa, cuando las causales lo ameriten. Podrá requerir informes o colaboración de otras áreas técnicas del MTESS, cuando la situación señalada como causal lo amerite.-----

Una vez finalizadas las actuaciones de participación a los trabajadores dispuestos en el artículo siguiente, se remitirán las actuaciones a la DGIF, anexando el acta o informe al expediente principal. El tiempo para la elaboración del informe técnico de la DGIFT y la remisión de los antecedentes al Viceministerio de Trabajo para resolución no podrá exceder de 15 días hábiles, computados desde la recepción de esta última actuación.-----

Art. 11º. De la participación a trabajadores por parte de la AAT: la Dirección de Coordinación de Instancias Tripartitas será la responsable de hacer efectiva la participación de los trabajadores en los procesos de suspensión de contratos de trabajo, conforme lo establece el Art. 72 del Código de Trabajo. La forma en que podrá llevarse a cabo esta participación, son las siguientes:-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

1. Por instancia tripartita: La AAT, a pedido de parte, podrá convocar a una reunión al empleador o representante legal y a los sindicatos de la empresa cuando los hubiere, representantes de los trabajadores o a los individualizados por estos para representarlos, para dar información sobre la medida y escuchar su parecer, cuando así lo considere. La reunión será convocada y realizada en el plazo de 10 (diez) días hábiles de recibido el expediente. Se dejarán labradas en acta las manifestaciones al respecto y se agregará al expediente de solicitud de suspensión. La empresa estará obligada a dar permiso a los trabajadores para que asistan a la audiencia de informe de suspensión en el Ministerio de Trabajo. En los casos donde concurra la distancia superior a 100 km de la sede de la institución, podrá ordenarse una reunión por medios telemáticos con los trabajadores.
2. Por constitución en la empresa por parte de la AAT: A pedido de parte, se podrá disponer que funcionarios designados del MTESS puedan constituirse en la empresa a fin de comunicar y dar participación efectiva a los trabajadores sobre la medida de la suspensión. La notificación de visita será comunicada a través del sistema REOP, fijando día y hora del procedimiento, dentro de los 10 días hábiles. Los funcionarios se reunirán con los trabajadores e informarán sobre la razón de la suspensión, labrando acta y asentando el lugar, día, hora y el listado de trabajadores presentes.

En ambos casos, la Dirección de Coordinación de Instancias Tripartitas deberá remitir a la DGIFT el acta correspondiente en el plazo de 2 (dos) días hábiles.-----

Art. 12°. Documentación Complementaria. Las dependencias que analizan las solicitudes de suspensión podrán requerir al empleador cualquier documentación complementaria cuya presentación deberá ser en un plazo no mayor a 72 horas. El requerimiento será realizado por correo electrónico institucional, para lo cual la empresa deberá disponer de un correo electrónico válido, actualizado en el REOP.-----

Art. 13°. Del estado de las patronales en el Registro Obrero Patronal -REOP. La suspensión total de los contratos de trabajo implica la suspensión temporal del empleador en el Registro Obrero Patronal. Para tal efecto, los empleadores estarán con estado “suspensión laboral” y los trabajadores alcanzados por las suspensiones de contrato de trabajo estarán registrados con el estado “SUSPENDIDO”.-----

Art. 14°. De la comunicación de la reanudación de las tareas y de la extensión de los plazos de la suspensión de contratos: conforme a lo establecido en el Art. 73 del CT, la patronal deberá comunicar a los trabajadores la reanudación de las tareas con una

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

anticipación mínima de 8 (ocho) días corridos. En los casos donde existiesen sindicatos, los empleadores también deberán notificar a los mismos. Los medios de notificación deberán realizarse a través de cualquier medio electrónico que permita una comunicación efectiva y comprobable entre la patronal y el trabajador.-----

Cuando la suspensión se encuentre establecida por un periodo efectivo de cantidad de días, se tendrá por reanudada la actividad al día siguiente de su vencimiento de forma automática. En los casos en que la empresa decida reanudar sus actividades antes del vencimiento del plazo establecido en la Resolución de otorgamiento de suspensión, este deberá comunicar al Ministerio de Trabajo, vía Sistema REOP, por medio de una nota, indicando la reanudación de las tareas y solicitando el levantamiento de la suspensión de contratos de trabajo en la fecha señalada.-----

En todos los casos, la reanudación parcial de las tareas deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo. El mismo se tramitará vía sistema REOP, indicando la fecha del inicio de las actividades, el sector que reanudará las tareas y la nómina de los trabajadores cuyo contrato de trabajo será levantado del estado de suspensión.-----

Si la reanudación de actividades concurre con la expiración del plazo de suspensión establecida en la Resolución de la AAT y aún persistan las causales que le dieron lugar, este deberá solicitar prórroga por la cantidad trabajadores afectados, fundamentando las razones por las que se requiere la continuidad de la suspensión de contratos de trabajo, las áreas que permanecerán suspendidas y las documentaciones pertinentes que avalen dicha petición.-----

En los casos de que se requiera prórroga de la suspensión, la patronal podrá solicitar a la AAT, dentro del mismo expediente generado, la ampliación del plazo, por una única vez. Se podrá realizar la prórroga por hasta 60 días más.-----

En todos los casos de suspensión de contratos de trabajo o cambios de estado de la empresa, la AAT comunicará a la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios y al Ministerio de Industria y Comercio, a través de las Comisiones en las que forma parte o de las áreas competentes a fin de que tomen conocimiento de la situación.-----

Cuando concurren situaciones excepcionales como shocks económicos que afecten en parte o a todo un sector de la economía, efectos climáticos o ambientales que imposibiliten el correcto funcionamiento de una actividad específica por un plazo mayor a 150 días o situaciones de pandemia u otras circunstancias que requieran de un tratamiento especial, la AAT podrá ampliar dicho plazo, siempre que existan razones conocidas y fundadas para determinarlo.-----

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

Art. 15°. De la extensión de la suspensión por más de 90 días: en los casos en que la suspensión del contrato de trabajo se extienda más de 90 días por las causales establecidas en el Art. 77 del CT, el trabajador, en caso de optar por la terminación del contrato, deberá notificar por escrito al empleador esta decisión, invocando dicho artículo. No se requerirá preaviso al empleador en estas circunstancias y las indemnizaciones serán liquidadas conforme al artículo 91 del Código del Trabajo. Las demás causales previstas en el artículo 71 no serán consideradas como despidos injustificados.-----

Art. 16°. De la reserva del puesto: el trabajador tiene derecho a reinstalarse en su puesto, cargo o plaza habitual una vez concluida la suspensión, lo que sucede al desaparecer la causa que la originó. En los casos de que el empleador haya dispuesto la contratación de un sustituto, cuando concurra una razón individual de suspensión de contrato de trabajo, una vez reincorporado el titular, el contrato de aquel expirará automáticamente. Los contratos de reemplazo temporal deberán ser establecidos expresamente como tales y durante el tiempo que dure la suspensión del contrato de trabajo del suspendido.-----

Conforme lo establece el Art. 73, para no perder su derecho a ser readmitido, deberá presentarse dentro de los 10 (diez) días subsiguientes al término de la suspensión del contrato. El empleador no podrá establecer plazos inferiores a 10 (diez) días de reintegro y deberá informar al trabajador del plazo establecido por el mismo para su incorporación efectiva. La información de reincorporación podrá hacerse, además de lo establecido en el citado artículo, por medios electrónicos disponibles autorizados por la AAT y que sean comprobables.-----

Art. 17°. Del cómputo de la antigüedad: Durante el tiempo que transcurra la suspensión, cualquiera sea su causal, seguirá corriendo el plazo para el cálculo de años de antigüedad, vacaciones anuales o proporcionales a que tenga derecho el trabajador.-----

CAPÍTULO 5

RESOLUCIÓN DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Art. 18°. Las solicitudes de suspensión de contrato que devienen de causas originadas a instancias del empleador o por causas ajenas a la voluntad en la relación laboral, concluirán con la resolución fundadas que serán dictadas por el Viceministerio de Trabajo, donde se dejará constancia de al menos los siguientes datos:

- a) Fecha y Número de la Resolución
- b) Identificación del/los trabajador/es y del empleador.
- c) Marco jurídico

RESOLUCIÓN MTESS N° 1361/2025

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DISPUESTOS EN EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” Y SU MODIFICATORIA LEY N° 496/1995. -----

Asunción, noviembre de 2025.

- d) Antecedentes
- e) Análisis de causa de la suspensión, circunstancias y documentaciones respaldatorias.
- f) Argumento jurídico y fáctico del otorgamiento o denegación
- g) Fecha de inicio de la suspensión
- h) Nómina de trabajadores afectados
- i) Fecha de reanudación de las tareas.

Art. 19°. Resoluciones de carácter general. El Viceministerio de Trabajo queda facultado a dictar resoluciones de carácter general por sectores económicos o geográficos donde por alguna circunstancia económica, industrial, comercial, política, sanitaria, climática u otra índole resulte evidente y de público conocimiento la imposibilidad de cumplir temporalmente con el contrato de trabajo. En la misma se identificará a las empresas afectadas, la causa y sus circunstancias, la fecha de inicio y la fecha de reanudación de tareas. Esta resolución tendrá los siguientes efectos:-----

- a) Cumplir la justificación dispuesta por el Art. 72 del Código del Trabajo, sin el requerimiento previo de la participación de la parte trabajadora.
- b) Justificar las causales establecidas en los incisos j) y ñ) sin el requerimiento previo de la participación de la parte trabajadora.

Art. 20°. Notificación. La Resolución de Suspensión se notificará a través del sistema REOP y al correo electrónico declarado por el empleador. Asimismo, se dará aviso de la disposición al Instituto de Previsión Social, para que tome los recaudos correspondientes respecto al estado de los trabajadores en el sistema REI, vía Secretaría General del MTESS.-

Art. 21°. De los Recursos. El recurso de reconsideración interpuesto contra la resolución de suspensión del VMT estará sujeto a los plazos y formas establecidas en la Ley N° 6715/2021 de Procedimientos Administrativos. Los recursos deberán ser ingresados a través de la mesa de entrada general del MTESS. El recurso jerárquico será interpuesto directamente ante la Máxima Autoridad Institucional y se regirá por la misma regulación citada precedentemente.-----

Secretaria General

Ministra