



L E Y Nº 729.-

QUE SANCIONA EL CODIGO DEL TRABAJO.-

La Honorable Cámara de Representantes de la Nación Paraguaya,
sanciona con fuerza de,

L E Y:

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

DEL OBJETO Y APLICACION DEL CODIGO

Art. 1º.- Este Código tiene por objeto establecer normas para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.-

Art. 2º.- Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, toda clase de trabajadores intelectuales o manuales en relación de dependencia y los empleadores.

Quando el estado, las municipalidades y los entes autónomos y autárquicos, exploten empresas productoras de bienes o servicios públicos, sus funcionarios, empleados y obreros estarán sujetos a las leyes orgánicas de dichas instituciones oficiales y los conflictos se resolverán por la vía administrativa.-

Art. 3º.- Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores, no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto en contrario.

Las leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1.948, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, proclamada por la Conferencia Internacional Americana de Bogotá el día 2 de mayo de 1.948 y el Código Internacional del Trabajo.-

Art. 4º.- Los reglamentos de fábrica o talleres, contratos individuales y colectivos de trabajo que establezcan derechos o beneficios en favor de los trabajadores inferiores a los acordados por la ley, no producirán ningún efecto, entendiéndose sustituidos por los que en su caso, establece aquélla.-

Art. 5º.- Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos.

Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores, prevalecerán sobre las que esta ley establece.-

Art. 6º.- A falta de normas legales o contractuales de trabajo, exactamente aplicables al caso controvertido, se resolverá de acuerdo con la equidad, los principios generales del Derecho Laboral, las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay, los principios del derecho común no contra-



...rios a los del Derecho Laboral, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local.-

Art. 7º.- Si se suscitare duda sobre interpretación o aplicación de las normas de trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.-

CAPITULO II

DEL TRABAJO Y SUS GARANTIAS

Art. 8º.- Se entiende por trabajo a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.-

Art. 9º.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no debe ser considerado como mercancía.-

Art. 10º.- Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse libremente a la profesión, industria, empleo, arte u oficio que le acomode, siempre que su ejercicio sea lícito.
Goza igualmente de la libertad de cambiar de trabajo.-

Art. 11º.- No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.-

Art. 12º.- El trabajo intelectual, manual o técnico, goza de las garantías establecidas por la legislación, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.-

Art. 13º.- Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.-

Art. 14º.- Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución fundada en ley, ni obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y una justa retribución.-

Art. 15º.- No se podrá impedir a nadie, la ejecución de su trabajo lícito. Sólo podrá hacerlo la autoridad competente, mediante resolución fundada en ley, para tutelar los intereses generales de la Nación o derechos de terceros.-

Art. 16º.- Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibiendo educación profesional y técnica, para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.-

Art. 17º.- El Estado adoptará por los organismos técnicos competentes, planes generales adecuados para mantener en equilibrio la oferta y demanda de la mano de obra y dar empleos apropiados a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente, por causas ajenas a su voluntad.-

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

DEFINICION, SUJETOS Y OBJETO

Art. 18º.- Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual, un trabajador

...///



se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.-

Art.19º.- El contrato de trabajo es consensual, bilateral, a título oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.-

Art.20º.- Se presume la existencia del contrato, entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.

A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato, las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos, o en defecto de éstos por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.-

Art.21º.- Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.-

Art.22º.- Trabajador es toda persona que ejecuta una obra o presta a otra, servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo, un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél, lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.

Son considerados como trabajadores, los aprendices, reciban o no salario, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislado en el Capítulo I, Título III del Libro Primero de este Código.-

Art.23º.- Un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno sólo.-

Art.24º.- No regirá este Código para los directores, gerentes y otros empleados de las empresas que, por su carácter de representantes de éstas, su elevada capacidad técnica, la importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes en su trabajo.-

Art.25º.- Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.-

Art.26º.- Serán considerados como representantes del empleador y en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores:

a) Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, con el asentimiento expreso del empleador;

b) Los intermediarios.
Se entiende por intermediarios, las personas que contratan los servicios de otra u otras para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, aún cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúe, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.-



Art. 27º.-- No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contratos ejecutan trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directiva y técnica, o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.--

Art. 28º.-- La substitución del empleador, no afectará los contratos de trabajo vigentes.

El empleador substituido responde solidariamente con el substituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la ley, nacidas antes de la substitución y por el plazo de seis meses, contado desde la fecha de ésta.

Transcurrido dicho plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Los trabajadores tendrán las mismas obligaciones con el nuevo empleador que las tenidas con el substituido.--

Art. 29º.--El objeto del contrato a que se refiere este Título, es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones.

No están comprendidos en la regulación del contrato establecido por este Código:

- a) Los trabajos de carácter familiar, donde solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no sean asalariados;
- b) Los trabajos que sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente, mediante los llamados servicios ambulantes y de buena vecindad.--

Art. 30º.--El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes y al sólo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa.

Si en el contrato no se determinare el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador.--

Art. 31º.--El resultado o producto del trabajo contratado, pertenece al empleador, a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato.--

Art. 32º.--Las invenciones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres, o sitios de trabajos, en las que dominan el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador, así como aquellas realizadas por trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas, denominadas de servicio, pertenecen en propiedad al empleador.--

Art. 33º.--Si la explotación por el empleador de la invención llamada de servicio, diese lugar a ganancias que acusasen evidente desproporción con la remuneración del trabajador que en el ejercicio de su actividad ha producido la invención, el trabajador tendrá derecho a pedir indemnización especial.--





Art. 34º.- Son propiedad exclusiva del trabajador, las invenciones llamadas libres que hayan nacido de su actividad personal durante el trabajo y que no puedan calificarse de invenciones de explotación o de servicio.

A la propiedad patentada o no de las mismas, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero sino en virtud de un contrato especial y posterior a la invención.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador, estarán obligados al secreto de la invención.-

CAPITULO II

DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 35º.- Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos, las acciones derivadas del contrato o la ley, sin autorización alguna, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido diez y ocho años.

La libertad de contratar para los mayores de diez y ocho años, no implicará su emancipación.-

Art. 36º.- Los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contratos de trabajo, con autorización de su representante legal; a falta de éste con la de la autoridad del trabajo.

La autorización podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor.-

Art. 37º.- La falta de autorización exigida en el artículo anterior no exonerará al empleador del cumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, hasta que fuere declarada su caducidad por autoridad competente y a petición de parte.-

Art. 38º.- La capacidad de la mujer casada para celebrar contrato de trabajo, se regirá por las disposiciones del derecho común.-

Art. 39º.- Se regirá igualmente conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, la capacidad de las personas jurídicas contratantes.-

CAPITULO III

DE LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL

Art. 40º.- El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada.-

Art. 41º.- Sin embargo de lo dispuesto en el artículo anterior, no será válido el contrato que contrarie en perjuicio del trabajador:

- a) Las disposiciones legales y reglamentarias;
- b) Las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales; y
- c) Los contratos colectivos de condiciones de trabajo.-

Art. 42º.- Se considerará como ilícita, toda cláusula del contrato por la que una de las partes abuse de la necesidad o inexperiencia de la otra, para imponerle condiciones injustas o no equitativas.-



PARA DE REPRESENTANTES

Art. 43º.- Si en virtud de los preceptos anteriores, resultare nula una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se completará lo anulado con las disposiciones adecuadas a su legitimidad.

De haberse fijado ventajas particulares por las cláusulas anuladas, la autoridad administrativa o en su caso el juez competente a instancia de parte, decidirá la compensación que corresponda.-

CAPITULO IV

DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO

Art. 44º.- El contrato de trabajo en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito.

Deberán constar por escrito, los contratos individuales en que se estipulen una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.-

Art. 45º.- Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) Al servicio doméstico;
- b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- c) A obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo.-

Art. 46º.- Si el contrato se pactare verbalmente, el empleador deberá entregar al trabajador una declaración escrita, fechada y firmada que contenga las estipulaciones convenidas, conservando una copia en su poder.-

Art. 47º.- El contrato de trabajo escrito, su modificación o prórroga, se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte.
Su documentación estará exenta de impuestos.-

Art. 48º.- En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

- a) Lugar y fecha de celebración;
- b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) Expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por cantidad de obra, por tarea o en cualquiera otra forma;
- e) Monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- f) Plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciará el trabajo;
- g) Duración y división de la jornada de trabajo;
- h) Cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el empleador, condiciones y tiempo de su entrega cuando aquél se obligare a ello;
- i) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos.



porcionarlos y la estima de su valor;

- j) Las estipulaciones que convengan las partes; y
- k) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supieren o pudieran firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego.-

Art. 49º.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código;
 - b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de diez y ocho años;
 - c) Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;
 - d) Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por la Ley;
 - e) Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada;
 - f) Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de diez y ocho años;
 - g) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, a juicio de la autoridad competente;
 - h) Las que fijen un salario inferior al mínimo legal;
 - i) Las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;
 - j) Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocio o lugar determinado por el empleador; y
 - k) Las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.
- En cualquiera de estos casos, la obligación será exigible de acuerdo con lo establecido por este Código y las normas supletorias.-

Art. 50º.- El contrato escrito constituye preferentemente una garantía en favor del trabajador. Justificada por éste la omisión del contrato escrito, se presumirá, en caso de controversia, que son ciertas las alegaciones del trabajador, salvo prueba en contrario.-

Art. 51º.- En cuanto a su duración, el contrato de trabajo puede ser: de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato, la establecida por la costumbre.

El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros ni de cinco años para los empleados y concluirá por la expiración del término convenido.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.

El contrato para obra o servicios determinados, durará hasta



la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.-

Art. 52º.-Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que los dió origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.-

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción, y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.-

Art. 53º.-Por la forma de pagarse la remuneración, el contrato de trabajo es a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo y en participación.

Contrato a sueldo y a jornal es aquél en que se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.

Contrato a comisión es cuando se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.

Contrato a destajo es aquél en que se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra.

Contrato en participación es aquel en que los contratantes no estipulan de antemano el importe del salario, conviniendo en repartirse el producto, según la proporción fijada de común acuerdo.-



Art. 54º.-Cuando se hubiese pactado el trabajo por modalidades susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el trabajador podrá exigir que se le reciba por partes la prestación y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.-

Art. 55º.-Por los sujetos de la relación jurídica se distinguen:

- a) el contrato individual;
- b) el contrato de equipo; y
- c) el contrato colectivo de condiciones de trabajo.

Contrato individual es la relación que se establece entre el trabajador y el empleador.

Contrato de equipo es la relación que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto, un salario global.

El contrato colectivo de condiciones de trabajo, se define en el Título II del Libro Tercero de éste Código.-

Art. 56º.-Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores, considerado en su conjunto, tendrá con respecto a cada uno de sus miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero sólo en el caso de que así se hubiere pactado.

Todo trabajador que dejase el grupo antes de la terminación del trabajo contratado, tendrá derecho a la parte alícuota del salario que le corresponda en el ya realizado.-



Art. 57º.- El jefe elegido o reconocido por el grupo, representará a los trabajadores que lo integran, como un gestor de negocios.

Necesitará autorización o consentimiento de los miembros que formen el grupo para cobrar y repartir el salario global, y en todo caso deberá distribuirlo en cuanto lo hubiere cobrado.

El derecho de los trabajadores del grupo a su parte en el salario cobrado por el jefe, podrá ejercerse contra éste, de igual modo que el del trabajador contra el empleador.-

CAPITULO V

DE LOS GASTOS DEL CONTRATO

Art. 58º.- El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos del traslado de ida y vuelta, si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.

La misma obligación existirá para el empleador que haya requerido los servicios de un trabajador residente en lugar distinto a aquel en que debería prestar servicios, cuando el contrato no llegase a celebrarse.

Si el trabajador prefiere a la terminación del contrato, radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia, de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

El empleador quedará exento de esta obligación, cuando la terminación del contrato se deba a la voluntad o culpa del trabajador.-

Art. 59º.- Todo contrato celebrado por trabajadores paraguayos para la prestación de servicios fuera del país, deberá ser aprobado y registrado por la autoridad administrativa del trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde deberá prestar los servicios.

Son además, cláusulas indispensables para esta clase de contratos:

- a) Que los gastos de transporte y alimentación del trabajador, de su mujer e hijos en su caso, así como los derivados del cumplimiento de las leyes sobre emigración, sean por cuenta y a cargo del empleador;
- b) Que el empleador preste fianza suficiente a juicio de la autoridad administrativa del trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando el traslado de ésta al extranjero, haya sido por cuenta de aquél; y
- c) Que el trabajador tenga veintidos años cumplidos, salvo que fuera, asimismo, contratada una persona de su familia mayor de edad.-

CAPITULO VI

DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA ETAPA INICIAL DEL CONTRATO

Art. 60º.- Establécese en la etapa inicial del contrato de trabajo, un período de prueba que tendrá por objeto respecto del empleador apreciar las aptitudes del trabajador y de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo contratado.

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:



- a) Treinta días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;
- b) De sesenta días, para trabajadores calificados o para aprendices; y
- c) Tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un período distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado.-

Art. 61º.- El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquél, ninguno de los contratantes manifestase su voluntad expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida, debiendo computarse el período de prueba a todos los efectos legales. En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el período de prueba.-

Art. 62º.- Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna. No obstante, los trabajadores gozarán durante dicho período de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.-

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 63º.- El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fé, y obliga no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias virtualmente comprendidas en el mismo, por emanar de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley corresponden a ella.

Art. 64º.- Son obligaciones de los empleadores:

- a) Dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados;
- b) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en las leyes o reglamentos de trabajo y cláusulas de los contratos colectivos, o en su defecto, según la costumbre;
- c) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al empleador;
- d) Suministrar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y elementos necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad y repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan obligado a usar herramientas propias;
- e) Proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajador, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes;
- f) Indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador, se extravíaren, o cuando se destruyeren;-
- g) Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos pa-



ra su ejecución;

- h) Conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince días en el mismo año;
- i) Otorgar licencia a los miembros directivos sindicales, para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución;
- j) Conceder a solicitud del trabajador dos días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio y un día en caso de nacimiento de un hijo o de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos;
- k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;
- l) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;
- ll) Expedir gratuitamente al trabajador cuando éste lo solicitare, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- m) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, a los sindicados y a los que les hubieren prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;
- n) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;
- ñ) Cumplir las disposiciones del reglamento interno;
- o) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaren; y
- p) Cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de trabajo.-

Art. 65º.- Queda prohibido a todo empleador:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del importe de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sino en la forma y dentro de los límites establecidos por la ley;
- b) Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones, en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquiera otro motivo referente a las condiciones de éste;
- c) Exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores;
- e) Cobrar a los trabajadores interés alguno sea cual fuere las cantidades anticipadas a cuenta de salarios;
- f) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquiera otro medio,

...///



- a retirarse del sindicato o asociación gremial a que pertenecieron
- g) Emplear el sistema de "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio, a fin de impedirles encontrar ocupación;
 - h) Retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio;
 - i) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;
 - j) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o en condiciones anormales, bajo la influencia de drogas estupefacientes u otras causas;
 - k) Portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto; y
 - l) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás leyes pertinentes, otorgan a los trabajadores.-

Art. 66º.- Los empleadores tienen los siguientes derechos:

- a) Dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquiera otro lugar;
- b) Organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establece este Código y demás leyes pertinentes;
- c) Exigir ante la autoridad respectiva, el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato de trabajo o por otro motivo fundado en ley;
- d) Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizadas por la ley;
- e) De propiedad sobre el producto del trabajo contratado;
- f) De propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador y sobre aquellas realizadas por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas; y
- g) Los demás derechos que les acuerdan las leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.-

Art. 67º.- Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficacia, intensidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

...///





- c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las ordenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes, según la organización establecida;
- d) Observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza;
- f) Prestar auxilio en casos de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente la persona o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo;
- g) Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha del trabajo. En este caso, tendrán derecho al aumento que legalmente les corresponde en la retribución;
- h) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregados por aquél, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni del ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- i) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
- j) Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de los empleadores o trabajadores;
- k) Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa. Esta obligación rige también después de la terminación del contrato de trabajo, salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o completen la formación profesional del trabajador;
- l) Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;
- ll) Acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal;
- m) Dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y
- n) Cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.-

Art. 68º.- Queda prohibido a los trabajadores:

- a) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador;

...///



- b) Disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo, suspender la ejecución del mismo permaneciendo en su puesto o incitar a su suspensión arbitraria, siempre que ésta no se deba a huelga declarada, en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;
- c) Usar los útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o a beneficio de extraños;
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquiera otra condición anormal;
- e) Portar armas de cualquier clase, a menos que sean necesarias por la naturaleza del servicio;
- f) Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo, sin permiso del empleador; y
- g) Coartar la libertad de trabajar o no trabajar, y desarrollar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.-

Art. 694.- Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por jornadas ordinarias o extraordinarias de trabajo;
- b) Gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;
- c) Disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad;
- d) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;
- e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- f) Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;
- g) De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no puedan ser calificadas de invenciones de explotación o de servicio;
- h) Estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación;
- i) A organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquiera otra forma de asociación lícita o reconocida por la ley;
- j) A declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas en este Código;
- k) Utilizar gratuitamente el servicio de las agencias de trabajo u oficinas de colocación de trabajadores, instituidas por el Estado o las empresas;

...///



- l) A ser repatriados por cuenta de los empleadores, cuando los hubieren contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero;
- ll) A elegir conforme lo dispone la ley, árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuvieron entre sí y con el empleador; y
- m) Los demás derechos que les acuerden las leyes y reglamentos de trabajo, siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.-

CAPITULO VIII

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 70º.- 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 continuidad del contrato.-

Art. 71º.- Puede afectar la suspensión a todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.-

Art. 72º.- Al reanudar los trabajos, el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa, cuando la suspensión fué decidida.-

Art. 73º.- Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

- a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;
- b) La muerte o incapacidad del empleador cuando traiga como consecuencia necesaria, directa e inmediata, la imposibilidad temporal de continuar las labores;
- c) La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificado por el empleador;
- d) El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- e) La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;
- f) El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- g) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;
- h) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretada por autoridad competente;
- i) La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente, el desarrollo normal de los trabajos;





- j) La cesación anual de las labores en las industrias que por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;
- k) 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;
- l) Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la ley, cuando solo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;
- ll) La huelga y el paro patronal declarados legales por la autoridad competente, mientras duren los conflictos que les dieron origen;
- m) El descanso pre y post natal, licencias, reposos legales y vacaciones;
- n) 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; y
- ñ) 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. 74º.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante dará aviso de la suspensión a la autoridad administrativa del trabajo con la mayor antelación posible, y en los casos de imposibilidad absoluta, a más tardar dentro de los tres días subsiguientes de producida aquella.

En los casos previstos por los incisos a), b), c), d), e), f) e i) del artículo anterior, el empleador o su representante deberá, comunicarlo con la mayor antelación posible al trabajador y justificar las circunstancias aducidas.-

Art. 75º.- La suspensión de las tareas, no importa la terminación de los contratos de trabajo y los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos cuando se reinicien aquellas.

A este efecto, el empleador deberá comunicar, con ocho días de anticipación por lo menos, al sindicato respectivo si lo hubiere y a la autoridad administrativa del trabajo, la reanudación de las tareas. El mismo aviso se fijará en los lugares visibles y accesibles del establecimiento para información de los trabajadores.

En caso de reanudación parcial del trabajo, se seguirá para la readmisión, dentro de lo posible, el orden de antigüedad en cada sector o ramo de la empresa.

El trabajador para no perder su derecho a ser readmitido, deberá presentarse al lugar del trabajo, dentro de los diez días subsiguientes a aquél en que terminó la suspensión o en el plazo que establezca el empleador, el cual no podrá ser inferior a éste.-

Art. 76º.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la ley, dará derecho al trabajador a la reposición en su trabajo, con el pago de los salarios correspondientes a los días que haya estado suspendido.

En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable.-



Art. 77º.- En los casos previstos en los incisos g), h), l) y ll) del artículo 73, la reserva del empleo subsistirá hasta cinco días después de haber cesado la causa que determinó la suspensión. En el caso del inciso k), el trabajador deberá presentarse al lugar del empleo, dentro del plazo de treinta días, subsiguientes a la fecha en que cesó la obligación legal.-

Art. 78º.- El empleador podrá nombrar un sustituto, mientras dure la ausencia del trabajador, en los casos previstos en los incisos g), h), k) y l) del artículo 73.

El contrato de trabajo celebrado con el sustituto, expirará automáticamente, sin responsabilidad para el empleador, cuando el trabajador substituido se reintegre a su empleo. Si no lo hiciere en el plazo establecido por el artículo anterior, el trabajador sustituto quedará confirmado en el empleo, con todos los derechos y obligaciones inherentes al personal estable.-

Art. 79º.- Cuando la suspensión de los contratos de trabajo, por las causas previstas en los incisos a), b), d) y e), del artículo 73, dure más de noventa días, el trabajador podrá optar, entre esperar la reanudación de las tareas o dar por terminado el contrato. En este último caso, tiene derecho a ser indemnizado en la forma prevista en el artículo 81. Le corresponderá la misma indemnización si el empleador o la empresa estuviere asegurada, en el caso del inciso f) del artículo 73.-

CAPITULO IX

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 80º.- Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

- a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fueren contrarias a la ley;
- b) El mutuo consentimiento;
- c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;
- e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;
- f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación de los trabajos;
- g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuare, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato.
El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos;
- h) El cierre total de la empresa industrial o comercial o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo;

...///

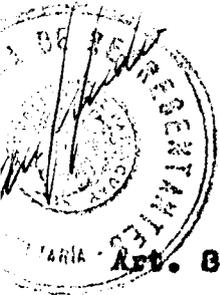


- i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- j) el despido del trabajador por el empleador con causa justificada, conforme a lo dispuesto en este Código;
- k) El retiro del trabajador por causas justificadas, con arreglo a la ley;
- l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y
- ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.-

Art. 81º.- Ocurridos los casos previstos en los incisos a), b), c) y e), del artículo anterior, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes.

En el caso del inciso d), si la empresa estuviere asegurada, percibida la indemnización, el empleador repondrá la industria o comercio, en proporción al importe de la misma.

Si no resolviere hacerlo así, indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: con un mes de salario a los que tuviesen uno a cinco años de antigüedad, con dos meses de salario a los que tuviesen más de cinco a diez años de antigüedad y con tres meses de salario a los que contasen con más de diez años de antigüedad.-



Art. 82º.- Sobrevenidos los casos previstos en los incisos f), g) e i) del artículo 80, los trabajadores percibirán la indemnización establecida en el artículo anterior.

En el caso de cierre total de la empresa, si el empleador estableciere en el término de un año otra semejante, por sí o interpónita persona, queda obligado a admitir a los mismos trabajadores que anteriormente empleó, o en su defecto abonarles la indemnización de acuerdo con la regla establecida en el artículo 81.-

Art. 83º.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

- a) El engaño por parte del trabajador o en su caso del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o aptitudes profesionales del trabajador;
- b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;
- c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
- d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
- e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, familiares o jefes de oficina y talleres, o contra los compañeros de trabajo de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;



- f) Los perjuicios materiales que ocasiona el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- g) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar del trabajo;
- h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica, o asuntos de carácter reservado que conociere en razón de sus funciones, en perjuicio de la empresa;
- i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontraren;
- j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo le fueron permitidas;
- k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad;
- l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- m) La inhabilidad o incompetencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- n) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;
- ñ) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo cuando medie otra causa justificada de despido;
- o) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;
- p) La huelga declarada ilegal por autoridad competente;
- q) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;
- r) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo: 1) la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas; 2) la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; 3)



- la falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria;
- s) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido aprehendido por el empleador o sus delegados;
 - t) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto.
En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;
 - u) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.
Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes, ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en detrimento de su decoro o personalidad;
 - v) Comprobación en el trabajador de enfermedad infecto-contagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y
 - w) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.-



Art. 84º.- El empleador que despidiera al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior, no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de preavisar o indemnizar.

Si no se comprobare la justificación del despido, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 91 y 92, así como a que se le paguen los salarios que habrían de devengarse desde que presentó su reclamación formal hasta la decisión por autoridad competente salvo que ésta, teniendo en cuenta la circunstancia del caso y con criterio de equidad, resuelva reducir dichos devengos.-

Art. 85º.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

- a) Falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;
- b) La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;
- c) La exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador, contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;
- d) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;



- e) Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;
- f) El perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
- g) La reducción ilegal por el empleador del salario. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abona la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;
- h) La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometan la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran;
- i) El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;
- j) La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;
- k) La conducta inhumana del empleador durante el trabajo;
- l) La embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;
- m) El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y
- n) Toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador; así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquél.-

Art. 86º.- El trabajador que se separe justificadamente del empleo o rescinda el contrato de trabajo por las causas enumeradas en el artículo anterior, tendrá derecho a que el empleador le indemnice con el importe de uno a tres meses de salario según su antigüedad, conforme a lo reglado en el artículo 81 de este Código.-

Art. 87º.- El trabajador que dimita injustificadamente, pierde el derecho a la indemnización e incurre en la responsabilidad pecunaria prevista en el artículo 91.-

Art. 88º.- Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los artículos 83 y 85 de este Código, conforme a las siguientes reglas:



- a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;
 - b) De uno a cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;
 - c) De cinco a diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y
 - d) De diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.
- En el cómputo de la antigüedad, se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.-

Art. 89º.- El preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica. Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo.-

Art. 90º.- Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido, gozará de una licencia diaria de dos horas, dentro de la jornada legal o de un día a la semana a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo. A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continuada de todo el tiempo de licencia que le corresponda.-

Art. 91º.- El empleador que no haya dado el preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

En caso de que el trabajador omitiera dicho requisito, deberá pagar a su empleador, una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.-

Art. 92º.- Cuando el trabajador fuera despedido sin causa justificada, será indemnizado por el empleador a razón de quince días de salario por cada tres años o fracción que hubiese prestado a su servicio.-

Art. 93º.- El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

- a) El importe de los mismos, no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;
- b) La indemnización que corresponda, 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 hubiere ajustado dicho término; y
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código, no ponen término al contrato de trabajo.-

Art. 94º.- A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que le haya motivado, el empleador debe dar gratuitamente al trabajador una constancia firmada que exprese únicamente:

- a) La fecha de iniciación y conclusión de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y



c) Salarios devengados durante el último período de pago.

Si el trabajador lo solicitare, la constancia deberá expresar también:

a) La eficacia y comportamiento del trabajador; y

b) La causa o causas de la terminación del contrato.-

CAPITULO X

DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Art. 95º.- Todo trabajador que tuviese más de diez años de servicio con el mismo empleador, adquiere la estabilidad y no podrá ser despedido, salvo el caso de que se comprobare fehacientemente la existencia de causas legales de despido justificado o estuviere en condiciones de acogerse a la jubilación en virtud de leyes especiales.-

Art. 96º.- El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputare los hechos previstos en la ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo, pero su cesantía sólo podrá hacerse efectiva después de admitida y legalmente comprobada la imputación, ante la autoridad competente.-

Art. 97º.- Si no se probare la causal alegada en el caso del artículo anterior el empleador queda obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al período de suspensión en el trabajo.-

Art. 98º.- Cuando la reposición del trabajador dispuesta por el artículo que antecede, no fuera factible por haber sobrevenido incompatibilidades de índole personal, el empleador pagará al mismo una indemnización equivalente al doble de la que le correspondiere en caso de despido injustificado y de acuerdo con su antigüedad.-

Art. 99º.- La misma indemnización prevista en el artículo anterior, será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencias o filial donde aquel prestare servicios, se extinguiere sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada.-

Art. 100º.- Si al despido del personal estable se produjere por disminución o falta de trabajo, legalmente admitida por el organismo administrativo competente, la indemnización establecida en el artículo 91, se disminuirá en la mitad. En este caso, la reducción comenzará por el personal extranjero, luego afectará al nacional de menor antigüedad.-

Art. 101º.- El trabajador con estabilidad adquirida, que dimite injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente al duplo de la prevista en el art. 91 párrafo segundo de este Código.-

CAPITULO XI

DE LA PRUEBA DEL CONTRATO

Art. 102º.- La existencia del contrato de trabajo, se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el artículo 20 de este Código o por los medios generales de prueba, autorizados por la ley.



Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.-

Art. 103º.- El empleador que mediante contrato verbal utilice trabajadores con carácter transitorio, deberá expedir cada mes, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario o remuneración recibida, independientemente de los certificados a que se refiere el inciso II) del artículo 64 y el artículo 94 de este Código.-

TITULO III

DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 104º.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser inferior al mínimo o le administre alimentos y vestido, o ambas cosas, según lo convenido.-

Art. 105º.- Podrán firmar contratos de aprendizajes, los trabajadores que hayan cumplido la edad de diez y ocho años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas en este Código para la celebración de contratos de trabajo en general.-

Art. 106º.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

El contrato se extenderá por triplicado, una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes y la tercera, será entregada por el empleador a la autoridad competente.-

Art. 107º.- El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos, las siguientes cláusulas:

- a) Nombre, profesión y domicilio del empleador o del maestro;
- b) Nombre, edad, estado, nacionalidad y domicilio del aprendiz;
- c) Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;
- d) Servicios que ha de prestar el aprendiz;
- e) Tiempo y lugar de la enseñanza;
- f) La retribución que corresponda al aprendiz en salario y otras prestaciones, así como las escalas de aumento de éstas, durante el aprendizaje; y
- g) Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, las cuales, cuando estén a cargo del empleador, deberán valuarse en dinero.-

Art. 108º.- Son obligaciones del aprendiz:

- a) Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;

...///



- b) Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;
- c) Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;
- d) Cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;
- e) Procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestra; y
- f) Las demás que le impusieren las leyes.-

Art. 109º.- Los aprendices de oficios calificados, deberán ser examinados cada año o en el momento que lo soliciten, por un jurado compuesto de un perito obrero y otro patronal, presidido por un representante de la autoridad del trabajo.

El jurado extenderá al aprendiz, en su caso, un certificado en el que se haya constatado que ha adquirido el grado de aptitud indispensable para trabajar como obrero en la rama de su aprendizaje.-

Art. 110º.- Son obligaciones del maestro o empleador para con el aprendiz:

- a) Proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;
- b) Tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra, por vía de corrección;
- c) Al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado en que conste los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;
- d) Pasado el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido; y
- e) Poner en conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.-

Art. 111º.- El empleador o artesano, soltero, viudo o separado, no puede tener aprendices mujeres menores de edad, si el contrato establece que la aprendiz viva en el domicilio del maestro.

Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.-

Art. 112º.- El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año, a menos que la autoridad competente con conocimiento de causa, autorice la ampliación de dicho término, pero en ningún caso, la duración del aprendizaje, puede pasar de tres años.-

Art. 113º.- El empleador o maestro puede despedir al aprendiz, sin ninguna responsabilidad:

- a) Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos; y



A DE REPRESENTANTES

b) Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje, por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código, sobre despido injustificado del trabajador.-

Art. 114º.- El aprendiz puede separarse del trabajo, por las siguientes causas justificadas:

a) Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante; y

b) Por violación de las obligaciones que impone esta ley al empleador o maestro.-

Art. 115º.- En cuanto al período de prueba y terminación del contrato de aprendizaje, son aplicables las disposiciones de este Código relativas al contrato de trabajo.

Para todos los efectos legales, el contrato se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje.-

Art. 116º.- Es obligatorio para empleadores y trabajadores, admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Cuando el número de éstos es inferior a veinte, debe admitirse un aprendiz como mínimo. Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices, los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y estarán sujetos a todas las obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase, establece este Capítulo.-

Art. 117º.- Las disposiciones de este Código, acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres, se aplicarán a los aprendices.-

Art. 118º.- El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, oyendo previamente a las organizaciones de trabajadores y empleadores, especialmente interesadas.-

CAPITULO II

DEL TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

SECCION I

DEL TRABAJO DE MENORES

Art. 119º.- Los menores que no hayan cumplido estorces años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa, pública o privada, o en sus dependencias con excepción de las empresas en las que están ocupados únicamente, miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectue, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptuase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, así como el trabajo en estas empresas, siempre que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.-



Art. 120º.- Los menores entre doce y catorce años, podrán ser empleados en ocupaciones agrícolas o industriales en las siguientes condiciones:

- a) Que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;
- b) Que posean certificado de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- c) Que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;
- d) Que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;
- e) Que no trabaje más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales;

Para los menores que todavía asisten a la escuela, las horas diarias de trabajo, quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y al trabajo, no exceda en ningún caso de siete diarias; y

- f) Que no trabajen en domingos ni en los días de fiestas que la ley señala.-

Art. 121º.- En el trabajo de los menores que no hayan cumplido los diez y ocho años de edad, se observarán las siguientes condiciones:

- a) Certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;
- b) Autorización del representante legal;
- c) Limitación de la jornada de trabajo a seis horas diarias o treinta y seis semanales; y
- d) No ser ocupados en empleos peligrosos para la vida, salud o moralidad, especificados en leyes o reglamentos.-

Art. 122º.- Los menores de diez y ocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de once horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a cinco horas.-
Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico.-

Art. 123º.- Todo empleador está obligado a llevar un registro en el que conste las referencias de los documentos exigidos por ley, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de diez y ocho años, empleados por él, así como cualquiera otro documento relacionado con lo dispuesto en el artículo 121.-

Art. 124º.- Los menores no podrán ser enviados a trabajar a domicilios particulares u a otro taller, oficina o comercio, ajenos al empleo para el que fueron contratados.-

Art. 125º.- El salario de los menores, se ajustará a las siguientes bases:



- a) Determinación de un mínimo inicial; y
- b) Escala progresiva en relación con los salarios percibidos por los trabajadores adultos de la misma industria, oficio y categoría en que trabaje el menor.-

Art. 126º.- Todo trabajador que no haya cumplido diez y ocho años de edad, tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración no será inferior a veinte días hábiles, de acuerdo con lo previsto en el Título III del Libro Segundo de este Código.-

SECCION II

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 127º.- Se aplicarán al trabajo nocturno de las mujeres mayores de diez y ocho años, las prescripciones del artículo 122 con las siguientes excepciones:

- a) En caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever, que no tenga carácter periódico;
- b) En caso de que el trabajo se relacione con materias primas o en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvarlas de una pérdida inevitable;
- c) En caso de mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañan responsabilidad y en el de empleadas en servicios de sanidad y bienestar social que normalmente no efectuen un trabajo manual; y
- d) Cuando el trabajo por su naturaleza deba realizarse de noche y por mujeres.-

Art. 128º.- Se prohíbe igualmente a las mujeres la ejecución de labores peligrosas para la vida, salud o moralidad, especificadas en leyes o reglamentos.-

Art. 129º.- Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo, siempre que presente un certificado médico expedido por el Instituto de Previsión Social en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las seis semanas siguientes y salvo prescripción médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores al parto.

Durante su ausencia por descanso de maternidad, y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica con cargo al régimen de seguridad social y prestaciones suficientes para ella y su hijo; dichas prestaciones correrán también a cargo del régimen de Seguridad Social.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos se consideran como períodos trabajados y no justificarán cualquier deducción del salario.

A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de Seguridad Social atiendan dicha asistencia.-



Art. 130º.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el descanso a que se refiere el artículo 129 de este Código, se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores, a consecuencia del embarazo o parto, disfrutarán de licencias por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo.

La ley de seguridad social, preverá las prestaciones médicas y monetarias correspondientes y fijará los períodos máximos para el disfrute de tales derechos.-

Art. 131º.- Desde el momento que al empleador se le haya notificado mediante presentación del certificado médico del embarazo de la trabajadora, y mientras ésta disfrute de los descansos por maternidad previstos en los artículos anteriores, será ilegal que el empleador le comunique su despido durante dichos períodos o de suerte que el plazo estipulado en el aviso de despido, expire durante dichos períodos.

Queda asimismo prohibido su despido motivado por matrimonio.-

Art. 132º.- Para la admisión de las mujeres al trabajo, no deberá hacerse discriminación, cuando la naturaleza o las condiciones de la ocupación, no entrañen ningún riesgo particular para ellas.-

CAPITULO III

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 133º.- Trabajo a domicilio es toda labor por cuenta ajena ejecutada a jornal, por varea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o su representante.-

Art. 134º.- Se consideran empleadores de trabajo a domicilio, quienes proporcionen este género de ocupación, sean comerciante, industriales o intermediarios.-

Art. 135º.- Forman "taller de familia", los trabajadores a domicilio pertenecientes a la familia del jefe o de su esposa que residan en la misma casa.-

Art. 136º.- La venta de materiales que hiciere el empleador al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez, se los venda a aquél, o cualquiera otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio, dando lugar a la aplicación de la presente ley.-

Art. 137º.- Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la autoridad administrativa del trabajo, en el que se anotará:

- a) Nombres, apellidos, edad, estado y domicilio o residencia de dichos trabajadores;
- b) Dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo;
- c) Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada cada vez, con indicación de la cantidad, calidad y precio de los materiales que se suministren;



- d) Fecha de entrega de los materiales a los trabajadores y fecha en que éstos devolverán los respectivos artículos ya elaborados;
- e) Forma e importe de la retribución o salario; y
- f) Causas de reducción o suspensión del trabajo.-

Art. 138º.- El empleador entregará gratuitamente al trabajador a domicilio, una "libreta de salario", rubricada por la autoridad competente del trabajo, en la cual además de los datos especificados en el artículo anterior, se anotará la cuenta de los anticipos y salarios pagados.-

Art. 139º.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de los materiales, autorizan al empleador para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se declaren por autoridad legítima, las responsabilidades consiguientes.-

Art. 140º.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio, serán pagadas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso, podrán ser inferiores a las que se paguen por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.-

Art. 141º.- Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviere que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquella, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.-

Art. 142º.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago de los días feriados establecidos por la ley, si trabajaron para el empleador en la quincena anterior al feriado.-

Art. 143º.- Son aplicables al trabajo a domicilio, en especial, los preceptos sobre salario mínimo contenidos en el Capítulo III del Título IV del libro Segundo, así como las demás disposiciones del presente Código, excepto las que se refieren a jornada legal del trabajo, descansos compensatorios y vacaciones anuales remuneradas.-

CAPITULO IV

DEL SERVICIO DOMESTICO

Art. 144º.- Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo, que desempeñan en forma habitual y continua, las labores de asco, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular o de instituciones de beneficencia pública que no importen lujo para el empleador. Son también trabajadores domésticos, los choferes del servicio familiar.-

Art. 145º.- No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las de contrato de trabajo en general:

a) A los trabajadores domésticos que presten servicio en hoteles, fondas, bares, sanatorios y otros establecimientos comerciales análogos; y

b) A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñen otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador.-



Art. 146º.- Las disposiciones de este Código relativas al salario mínimo, no regirán para los trabajadores domésticos, quedando permitido el ajuste convencional de la retribución que les correspondiere.-

Art. 147º.- Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de los alimentos y la habitación.-

Art. 148º.- Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra u obra;
- b) Suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos y habitación decorosos, en relación con las normas generales y la situación del empleador;
- c) En caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;
- d) Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y
- e) En caso de muerte, darle decorosa sepultura.-

Art. 149º.- Los trabajadores domésticos están obligados a trabajar los días feriados civiles y religiosos que la ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

- a) Uno absoluto de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas;
- b) Otro de medio día por lo menos, después de cada semana de trabajo; y
- c) Vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores.-

Art. 150º.- En el trabajo doméstico, durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Pero si el trabajador doméstico tiene más de un año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con quince días de anticipación o en su defecto, abonarle el importe correspondiente.-

Art. 151º.- El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:

- a) Decidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes;
- b) Falta de honradez o moralidad;
- c) Desobediencia o maltrato a las personas de la casa; y
- d) Enfermedad infecto-contagiosa.-

Art. 152º.- El trabajador doméstico tiene derecho a dar por terminado el contrato, sin aviso previo y a exigir el pago de un mes de salario,



en los siguientes casos:

- a) Por maltrato del empleador o de personas de la casa;
- b) Por ser inducido a cometer un hecho criminal o inmoral;
- c) Por falta de pago del salario que le corresponde. En este caso, deberá ser indemnizado además con siete días de salario, si tiene menos de un año de servicio y con quince días, si ha trabajado un año o más; y
- d) Enfermedad infecto-contagiosa del empleador o de las personas que habitan en la casa.-

Art. 153º.- Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador doméstico, se pagarán tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba.-

Art. 154º.- No podrán ser trabajadores domésticos, los menores de doce años.-

Art. 155º.- Quedan excluidos de la aplicación de las disposiciones de este Código, los menores voluntariamente confiados por sus padres o encargados a la guarda, custodia y protección de otras familias.-

CAPITULO V

DEL TRABAJO RURAL

SECCION I

DEL TRABAJO AGRICOLA-GANADERO

Art. 156º.- Las disposiciones de esta sección regirán el contrato de trabajo de las personas de uno u otro sexo que, como peones, capataces o agregados, ejecuten a jornal o a destajo, las labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero o de explotación mixta, por cuenta del respectivo empleador.-

Art. 157º.- Empleador rural es aquél que por su propia cuenta y riesgo, se dedica a la explotación de un establecimiento rural, sea directamente o por medio de representantes.-

Art. 158º.- El arrendatario o aparcerero que contrate el servicio de trabajadores rurales, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este capítulo (Sección I).-

Art. 159º.- Se aplicarán las disposiciones generales del contrato de trabajo:

- a) a las labores que aunque derivadas de la agricultura o la ganadería tienen un carácter industrial, como la fabricación de quesos, manteguitas, vinos, alcohólos, aguardientes, azúcar, aceites, esencias y demás producciones similares.-

- b) Al contrato de cualquier trabajador distinto del rural, que sirva en un establecimiento agrícola-ganadero.-

Art. 160º.- El empleador entregará gratuitamente al trabajador rural que ocupe, una libreta de salario, rubricada por la autoridad competente, en la cual se anotará: la fecha de admisión y salida, condiciones en que fue contratado, causa de la separación o retiro, comportamiento observado y la cuantía de los efectos, anticipos y salarios pagados.-



Art. 161º.- En el trabajo rural, los primeros treinta días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se prueba lo contrario.

Transcurrido el período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto abonar el importe correspondiente. Después de un año de trabajo continuo, debe darse el preaviso con quince días de anticipación.-

Art. 162º.- El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador rural solamente los días de faena cumplidos, en los siguientes casos:

- a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus obligaciones;
- b) Faltas de honradez o moralidad;
- c) Insubordinación u holgazanería;
- d) Enfermedad infecto-contagiosa; y
- e) Embriaguez en horas de trabajo.-

Art. 163º.- El trabajador rural, tiene derecho a dar por terminado el contrato, sin aviso previo y a exigir el pago de un mes de salario, en los siguientes casos:

- a) Por maltrato del empleador, sus capataces o representantes;
- b) Por falta de pago del salario que le corresponde.
En este caso, deberá ser indemnizado además con siete días de salario, si tiene menos de un año de servicio y con quince días si ha trabajado un año o más; y
- c) Enfermedad infecto-contagiosa del empleador, sus representantes o personas que residen en el establecimiento.-

Art. 164º.- Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador rural, se pagarán tomando en cuenta únicamente, la remuneración en dinero que perciba.-

Art. 165º.- Se tendrá como cláusula implícita del contrato la de que a excepción de las épocas de siembras, cosechas, esquilas, hierras, señaladas o construcción, el trabajador rural tiene derecho a los descansos legales. Si la intensidad de los trabajos lo requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas.-

Art. 166º.- Cuando sobreviniere alguna tarea urgente, fuera de las horas y días contratados, el trabajador rural está obligado a realizarla, debiendo ser remunerado con arreglo a las horas trabajadas.-

Art. 167º.- Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador rural estará obligado a pagar el jornal íntegro.-

Art. 168º.- El trabajador rural a destajo no está obligado, salvo convenio en contrario, ni a residir en el establecimiento o poblaciones del empleador, ni a trabajar en horas o días determinados, sino a concluir su obra o tarea, conforme a lo estipulado en cuanto

a su naturaleza, cantidad y calidad.-

Art. 169º.- El trabajador rural a destajo que abandonare la faena, sin terminarla, perderá la cantidad que le restare recibir como pago.

Pero si fuere despedido sin justa causa, antes de concluir su obra, el empleador estará obligado a pagarle la cantidad total convenida.-

Art. 170º.- Todo empleador rural está obligado a suministrar al personal permanente o no, que resida en el establecimiento y sus dependencias, buenas condiciones de alimentación, alojamiento y lecho. A este fin no podrán utilizarse los establos, cuadras, cobertizos, graneros, etc.-

Art. 171º.- El trabajador rural que durante el cumplimiento de sus obligaciones, solicite o reciba dinero del empleador, se presume que lo hace a título del mismo contrato.

La autoridad administrativa del trabajo, reglamentará el máximo de anticipo en dinero que podrá recibir el trabajador, según la naturaleza de la faena.

Salvo caso de enfermedad u otra urgencia legítima, el empleador rural no podrá anticipar dinero a sus trabajadores en una cantidad mayor que la que puedan ganar en dos meses.-

Art. 172º.- En el trabajo rural, se prohíbe el manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras u otras máquinas, a menores de diez y ocho años, cuando estas tareas puedan significar un peligro para su integridad física.-

Art. 173º.- El Estado por sus organismos técnicos, realizará una acción planificada y sistemática, encaminada a racionalizar las explotaciones agrícolas y ganaderas y a mejorar las condiciones de vida y trabajo del medio rural, para la progresiva emancipación económica-social de la población campesina trabajadora.-

SECCION II

DEL TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES FORESTALES

Art. 174º.- Queda comprendido en las disposiciones de esta Sección, todo trabajo contratado por propietarios, empresarios, usufructuarios, arrendatarios de obrajes de madera, explotaciones yerbateras y establecimientos industriales situados en zonas forestales que empleen más de cinco trabajadores, sea directamente o por intermediarios.-

Art. 175º.- Todo empleador de los referidos en el presente Capítulo, (Sección II) tendrá las siguientes obligaciones:

a) Proveer gratuitamente a cada trabajador que ocupe, una libreta de salario, rubricada por la autoridad del trabajo, en la que se anotará la fecha de admisión y salario, condiciones en que fue contratado, causa de la separación o retiro, cuantía de los efectos, anticipos y salarios pagados y demás asientos de liquidación que permitan conocer en cualquier momento, la situación de los contratantes respecto del salario. Está prohibida toda anotación o signo convencional que pueda perjudicar al obrero en su crédito o ser un obstáculo para su admisión en otros establecimientos de trabajo:-

b) Suministrar a los trabajadores que deban efectuar trabajos en la intemperie, elementos necesarios para la protección de la salud;

...///



- e) Si el empleador toma a su cargo el alojamiento de los obreros, éstos deberán ser albergados en viviendas higiénicas y apropiadas, para que habiten con sus mujeres o hijos, si los tuvieren; y
- d) Tener en el establecimiento de trabajo, un botiquín provisto de los elementos necesarios para los primeros auxilios y curaciones.-

Art. 176º.- Si la remuneración es a jornal, y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor despues de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.-

Art. 177º.- El trabajador en obrajes de madera, explotaciones yerbateras y establecimientos similares que durante el cumplimiento de sus obligaciones, solicite o reciba dinero del empleador, se presume que lo hace a título del mismo contrato.

La autoridad administrativa del trabajo, reglamentará el máximo de anticipo en dinero que podrá recibir el trabajador, según la naturaleza de la faena.

Salvo caso de enfermedad u otra urgencia legítima, el empleador no podrá anticipar dinero a sus trabajadores en una cantidad mayor que la que puedan ganar en dos meses.-

Art. 178º.- No podrán ser obligados los trabajadores a prestar servicios contra su voluntad, ni por vía de apremio, ni con amenazas, ni sometidos a castigos corporales de ningún género, ni a malos tratamientos, ni a soportar cargas ni pesos superiores al esfuerzo normal de un hombre de faena, ni a trabajos diferentes de los contratados, salvo a este respecto, nuevo contrato, el que deberá reunir las condiciones prescriptas por la ley.-

Art. 179º.- Las disposiciones de este Código que no estén en pugna con las del presente capítulo, son aplicables al trabajo en los yerbales y obrajes.-

CAPITULO VI

DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE

Art. 180º.- Las condiciones del trabajo en las empresas de transportes terrestres, fluvial y aeronáutico, serán objeto de reglamentación especial, a propuesta de la autoridad administrativa respectiva, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a) La reglamentación puede abarcar todas las empresas o referirse a una determinada actividad de transporte;
- b) Los reglamentos serán dictados previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas;
- c) Se considerará preferentemente la eficacia y continuidad del servicio, evitando interrupciones mediante la determinación del personal fijo, complementario o eventual que fuese necesario contratar;
- d) Distribución y cómputo de la jornada legal de trabajo;
- e) Uso de uniformes;



- f) Condiciones de seguridad que los medios de transporte deberán ofrecer al público y a los trabajadores;
- g) Prohibición de proporcionar al personal, bebidas embriagantes o drogas enervantes, igualmente que el mismo pueda introducir tales efectos en los medios de transporte;
- h) Trabajos indispensables en casos de huelga;
- i) Alimentación del personal de servicio, por cuenta del empleador, si en los medios de transporte se le suministra a los pasajeros;
- j) Servicios al estado y para la defensa nacional;
- k) Operaciones de salvamento;
- l) Omisión o interrupción de viajes contratados;
- ll) Garantías que se estimen necesarias para asegurar a los trabajadores, el goce de los derechos que les conceda la legislación vigente; y
- m) Períodos de descansos adecuados en los turnos de servicios, en especial en el caso de choferes o pilotos de vehículos, embarcaciones o aeronaves.-

Art. 181º.- El contrato de trabajo del personal ocupado en los servicios de transportes, no será rescindible en el curso del viaje, ni en puertos o estaciones dentro de las veinticuatro horas anteriores a la salida, salvo que en este último caso, se cambie de itinerario.-

Art. 182º.- A elección de los trabajadores, los salarios podrán ser pagados por su equivalente en moneda extranjera, cuando los medios de transporte empleados se hallen fuera del país.-

Art. 183º.- Queda facultada la autoridad administrativa del trabajo para:

- a) Fijar límites semanales de horas de labor, para el personal que efectúe habitualmente servicios auxiliares o trabajos que requieran períodos de simple presencia. Servicios auxiliares, son todos los relacionados con el vehículo, los pasajeros o la carga, que se efectúan fuera del período de circulación de aquél;
- b) Exceptuar de la aplicación del límite máximo de horas de trabajo, después de consultadas las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, al personal que disfrute de intervalos adecuados durante el servicio, a consecuencia de su carácter intermitente o de interrupciones previstas en el horario; también después de consultadas dichas organizaciones, se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso;
- c) Exceptuar de la aplicación del límite máximo de las horas de trabajo, el transporte de enfermos y heridos, la defensa nacional, los servicios de policía, salvamentos y el efectuado por empresas de pompas fúnebres; y
- d) Autorizar trabajos que excedan los límites normales de dura-



ción, pero al solo efecto de realizar las tareas indispensables en casos de accidentes, siniestros, averías, retrasos imprevistos, epidemia u otra fuerza mayor.-

Art. 184º.- Las disposiciones de este Código que no estén en pugna con las del presente capítulo, son aplicables al trabajo en las empresas de transporte.-

CAPITULO VII

DEL TRABAJO DE LOS INDIGENAS

Art. 185º.- El trabajo de los indigenas no integrados, habrá de contratarse de acuerdo con lo que dispone este Capítulo, lo cual no excluye para los mismos, los beneficios acordados a los trabajadores en general.-

Art. 186º.- Las empresas estan obligadas a suministrar a los indigenas alimentación adecuada y vivienda higiénica, cuando residan en el establecimiento donde prestan servicios.

Al aplicar tales medidas deberá cuidarse especialmente la adaptación de los trabajadores referidos y sus familias, a las formas del nuevo medio de vida social y económica en que van a actuar.-

Art. 187º.- Además de lo previsto por los artículo 232 y 237 de este Código, prohíbese a las proveedurías de las empresas, el suministro al trabajador indígena, de bebidas embriagantes y drogas nocivas.

Las empresas deben igualmente vigilar que, en los límites de sus establecimientos, los vendedores ambulantes no ejecuten el comercio de esta clase de artículos.-

Art. 188º.- Aún cuando el trabajo se contrate por mes, el pago se hará por semana, una vez concluidas las tareas del sábado.-

Art. 189º.- Puede estipularse que hasta el cincuenta por ciento del importe del salario, sea abonado en mercaderías.

Las empresas que deseen acogerse a esta disposición, deberán presentar a la autoridad competente, la nómina de los artículos y sus precios. No podrán ser aumentados estos últimos, sin previa comunicación y aprobación de las modificaciones propuestas.-

Art. 190º.- Ninguna empresa puede trasladar indigenas con objeto de hacerlos trabajar, de un punto a otro del territorio nacional, sin obtener antes su propia anuencia y la autorización de los organismos competentes del Ministerio respectivo.

Dicha autorización será dada con conocimiento y aprobación de las condiciones de trabajo ofrecidas.-

Art. 191º.- Prohíbese a todo empleador que ocupe el trabajo de indigenas:

- a) Fijar salarios que respondan no a la cantidad o calidad del trabajo a efectuarse, sino a la categoría que el individuo ocupa en la tribu;
- b) Obligarles a realizar jornadas o tareas mayores que las de los restantes obreros ocupados en el mismo trabajo;
- c) Imponerles maltratos o mortificaciones por medio de trabajos forzados o en condiciones inferiores a las de los demás trabajadores; y



- d) Valerse de engaños u otros artificios destinados a servirse de ellos, contra su voluntad, contra la ley y los dictados de la moral o la caridad cristiana.-

Art. 192º.- El Estado, por los organismos competentes de los Ministerios respectivos, ejercerá la protección de los indígenas no integrados amparando sus instituciones, bienes, personas y trabajo, con los siguientes fines:

- a) El desarrollo social, económico, cultural y el mejoramiento de su nivel de vida, con miras a su progresiva integración en la colectividad nacional;
- b) Evitar su explotación y exterminio; y
- c) Que dicha protección no se utilice para crear o prolongar su estado de segregación.-

LIBRO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TITULO I

DE LA DURACION MAXIMA DE LAS JORNADAS

- Art. 193º.-** Considérase como jornada de trabajo efectivo, el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.-
- Art. 194º.-** La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales para el trabajo diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.-
- Art. 195º.-** Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas; y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.-
- Art. 196º.-** La jornada mixta de trabajo, es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media.
En este caso y al solo efecto de determinar si la jornada es diurna o nocturna, se entenderá como jornada nocturna cuando se labore tres horas y media o más durante el período nocturno.-
- Art. 197º.-** La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de 14 años y menores de diez y ocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.-
- Art. 198º.-** Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud de los trabajadores, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales. En este caso, y a pedido de parte interesada, la autoridad competente, asesorada por técnicos, autorizará o no la jornada de seis horas diarias.-
- Art. 199º.-** Las jornadas a que se refieren los artículos anteriores, se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el pecinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador, concluye su faena.-



Art. 200º.- Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.-

Art. 201º.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso, podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces semanales, ni sobrepasar en total cincuenta y seis horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.-

Art. 202º.- El trabajo extraordinario se permitirá en los siguientes casos:

- a) De accidentes ocurrido o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa;
- b) De reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo; y
- c) Temporalmente para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias.-

Art. 203º.- La jornada extraordinaria unicamente podrá exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

En estos casos, se permitirá el trabajo en la medida necesaria para evitar perturbaciones graves en el desenvolvimiento normal del establecimiento, sin derecho por parte del trabajador a percibir salario con recargo.-

Art. 204º.- Para las mujeres y los varones mayores de doce años pero menores de diez y ocho años, no habrá, en ningún caso, jornada extraordinaria de trabajo.-

Art. 205º.- Cuando se trate de trabajos técnicos o especializados, la autoridad competente del trabajo, puede autorizar la prolongación permanente de la jornada hasta doce horas diarias, si se comprobare que no hay trabajadores en número suficiente para realizar la labor correspondiente. Dicha autorización no abarcará un período mayor de tres meses, pudiendo ser prorrogada cada vez que sea absolutamente necesario.-

Art. 206º.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

- a) Las personas nombradas en el artículo 24 de este Código;
- b) Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia o de confianza;
- c) Los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;
- d) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo, tales como en las labores agrícolas, ganaderas y servicios domésticos; y



- e) Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halla establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleados.

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media, durante la jornada de trabajo.-

Art. 207º.- Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

- a) Fijar carteles en lugares visibles que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador o equipo de trabajadores y los periodos intermedios de descanso en la jornada; y
- b) Llevar libros de registros en que se anoten las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria por cada trabajador y el importe de las remuneraciones adicionales.-

Art. 208º.- En los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

- a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas sino durante treinta días al año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y
- b) La prolongación de la jornada no podrá exceder de una hora y no se remunerará como extraordinario.-

Art. 209º.- Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos:

- a) Servicios públicos de imprescindible necesidad;
- b) Industrias cuyos procesos técnicos, exigieren un trabajo continuo;
- c) Reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal; y
- d) Daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente.
La autorización se acordará, siempre que todos estos trabajos no puedan realizarse por su índole en la jornada diurna.-

Art. 210º.- Los empleadores de los establecimientos comprendidos en los artículos anteriores y que deseen mantener el trabajo de noche, deberán solicitar la autorización del organismo administrativo del trabajo, y no será acordada sino por razones justificadas, de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo y bajo expresa condición de que los trabajadores ocupados de noche, no podrán trabajar en la jornada diurna.-

Art. 211º.- En los establecimientos de trabajo continuo o en los que las faenas se prolonguen en parte del día y de la noche, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores, los que se turnarán.



Estos equipos deben disponer dentro de esas horas, por lo menos de treinta minutos de descanso, en locales apropiados anexos a los lugares de trabajo; y no podrán ser ocupados más de ocho horas cada veinticuatro, alternando periódicamente la jornada, salvo lo dispuesto en los artículos 202 y 203 de este Código.-

Art. 212º.- La autoridad administrativa del trabajo, dictará por sí o con la anuencia de otras autoridades, los reglamentos necesarios para todas aquellas faenas que tengan características especiales o requieran una labor continua. Dichos reglamentos se dictarán previa consulta con las organizaciones profesionales afectadas y tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de empleadores y trabajadores.

La misma autoridad podrá también permitir jornadas extraordinarias con carácter permanente, sea para ciertas categorías de trabajo intermitente, preparatorio o complementario u otra hipótesis semejante, siempre que no pueda derivar ninguna clase de perjuicio para el trabajador.-

TITULO II

DE LOS DESCANSOS LEGALES

Art. 213º.- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores, un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.-

Art. 214º.- Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal, que normalmente será el domingo.-

No obstante, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laborable y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

- a) Trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;
- b) Labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fueren indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y
- c) Trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar, por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.-

Art. 215º.- Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondiente a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.-

Art. 216º.- Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el medio día del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.-



Art. 217º.- Los trabajos que requieran una labor continua, serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.

Para este efecto, las partes fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben descansar semanalmente en substitución de los de descanso obligatorio.-

Art. 218º.- Serán también días de descanso obligatorio: los feriados civiles y religiosos establecidos por la autoridad competente.-

TÍTULO III

DE LAS VACACIONES ANUALES RESUMIDAS

Art. 219º.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones resumidas, después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- a) Después de un año de servicios continuos, seis días laborables;
- b) Después de tres años de servicios continuos doce días laborables;
- c) Después de ocho años de servicios continuos veinte días laborables;
- d) Después de doce años de servicios continuos treinta días laborables.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme al inciso c) del artículo 93 de este Código.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.-

Art. 220º.- En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos veinte días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de doscientos veinte salarios, incluidas las vacaciones.-

Art. 221º.- Para calcular el salario que el trabajador deba recibir con motivo de sus vacaciones, se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él, durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de la remuneración en especie, si la hubiere.

El promedio mencionado en el párrafo anterior, se obtendrá dividiendo la suma total de las cantidades que el trabajador hubiere recibido en concepto de salario ordinario entre el número de días que haya laborado, durante el período que sirva de base para hacer el cálculo.

El importe de este salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.-

Art. 222º.- Cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones al momento de causarse.

Si el contrato termina antes del año por causa imputable al empleador el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.-



Art. 223º.- La época de las vacaciones, debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.

El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.-

Art. 224º.- Las vacaciones no son acumulables de año en año. Sin embargo, cuando se trate de trabajadores técnicos, de confianza y dirección, podrá acumularse por dos años.-

Art. 225º.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción, de su período de vacaciones pero por urgente necesidad del empleador, éste podrá requerir de aquéllos la suspensión de éstas y su reintegración al trabajo. En éste caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.

Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irrogue tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.-

Art. 226º.- Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.-

Art. 227º.- Cada empleador deberá inscribir en un registro, la fecha en que entran a prestar servicio sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciera así, se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.-



TITULO IV

DEL SALARIO

CAPITULO I

DEL SALARIO EN GENERAL

Art. 228º.- A los efectos de este Código, salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.-

Art. 229º.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley.-

Art. 230º.- Las tasas de remuneración no podrá establecer discriminaciones, por razón de edad, sexo, nacionalidad, religión o actividades políticas o sindicales.
A trabajo de igual eficacia, naturaleza o duración, deberá corresponder remuneración de valor igual.-

Art. 231º.- El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones en las ventas o cobros por cuenta del empleador.-

Art. 232º.- Se abonarán los salarios en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de los mismos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda.

No obstante, el pago podrá hacerse parcialmente en especie, siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.

Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente.-

Art. 233º.- El salario se pagará íntegramente a intervalos regulares. Las partes fijarán los plazos de tales intervalos, que en ningún caso podrán exceder de los siguientes:

- a) En los trabajos a sueldo fijo, cada mes; pero el trabajador puede obtener anticipos hasta de un veinticinco por ciento después de los primeros quince días de cada período;
- b) En los trabajos a jornal, cada semana o quincena, salvo acuerdo de partes;
- c) En los trabajos por piezas, medida o porcentajes, cada quince días las que estuviesen concluidas en dicho período. En caso contrario, se pagará una suma proporcional al valor del trabajo realizado, pudiendo retenerse como garantía una cantidad que no exceda de la tercera parte de ese valor;
- d) En los trabajos llamados de temporada, a la terminación de ésta. No obstante, los trabajadores podrán percibir anticipos quincenales; y
- e) Si el salario consistiese en participación de acuerdo con lo previsto en el artículo 53 párrafo último de este Código, se señalará una suma quincenal o mensual que deberá percibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste.-

Art. 234º.- Todo trabajador deberá ser informado, antes de ocupar su empleo o al producirse cualquier modificación en el mismo, de las modalidades de pago del salario que le corresponderá.-

Art. 235º.- Las horas extraordinarias de labor, serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento), por lo menos, sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno.

Las horas extraordinarias nocturnas y en días feriados, serán pagadas con un 100% (cien por ciento) sobre el salario ordinario.

Art. 236º.- Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación en la que conste:

- a) el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) el número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentajes;



- c) Las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y
- d) al concepto de los descuentos que llegaren a efectuarse.

Un duplicado de esta liquidación quedará en poder del empleador para su verificación por las autoridades competentes.-

Art. 237°.- Salvo convenio por escrito, el pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar del trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo caso de fuerza mayor.

Se prohíbe hacerlo en los lugares donde se vendan mercancías o expendan bebidas alcohólicas, como negocio principal o accesorio. Cuando se trate de trabajadores ocupados en alguno de estos establecimientos, se les podrá pagar en ellos.-

Art. 238°.- El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.-

Art. 239°.- Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aún cuando utilizare intermediarios o agentes, para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes, en cuanto concierne al pago del salario adeudado.-

Art. 240°.- Ningún empleador podrá limitar en forma alguna, la libertad del trabajador para disponer de su salario.-

Art. 241°.- El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:

- a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, instrumentos, productos, mercancías, maquinarias e instalaciones del empleador, causados por culpa o dolo del trabajador y establecida en sentencia judicial;
- b) Anticipo de salario hecho por el empleador;
- c) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio;
- d) Pago de cuotas periódicas sindicales, cooperativas o mutualistas, previa autorización escrita del trabajador; y
- e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.-

Art. 242°.- Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente cuidará que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.-

Art. 243°.- Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses.

La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por tal concepto, o por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras



responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.-

Art. 244º.- Queda establecida una remuneración anual extraordinaria o aguinaldo, equivalente a un mes de salario para los empleados y veinticinco jornales para los obreros que hubiesen trabajado todo el año con un mismo empleador y no haya incurrido en ausentismo en proporción mayor al cinco por ciento de los días hábiles del año, la cual será abonada antes del treinta y uno de diciembre.

Dicha remuneración para los que hubiesen trabajado menos de un año, se calculará tomando las doceava parte del total de las retribuciones, sueldos o jornales devengados en el respectivo año calendario, la cual será liquidada y abonada el último día de trabajo.

Los trabajadores que, además de haber completado la jornada legal, hayan trabajado horas extraordinarias, tendrán derecho a que se les computen dichas horas en la liquidación del aguinaldo, sumándose a los días trabajados a razón de un día por cada ocho horas extraordinarias de trabajo, las horas extraordinarias trabajadas en lugares insalubres se computarán a razón de un día por cada seis horas de trabajo.-

Art. 245º.- Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondiera, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.-

Art. 246º.- El aguinaldo es inembargable.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

- a) Hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;
- b) Hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él;
- c) Hasta el 25% (veinticinco por ciento) en los demás casos.

En caso de embargos acumulativos, el monto de estos no podrá sobrepasar en ningún caso del 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el obrero.-

Art. 247º.- Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.-

Art. 248º.- Los créditos a favor de los trabajadores devengados total o parcialmente en los seis últimos meses o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, se considerarán singularmente privilegiados.

En casos de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el síndico, administrador judicial, depositario o executor testamentario, una vez verificado dichos créditos, estará obligado a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que hiciera la autoridad competente de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencimiento del mencionado plazo no los hubiere.-



REPRESENTANTES

Art. 249º.- A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los trabajadores no necesitarán entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos a que tengan derecho. Deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.-

CAPITULO II

DEL SALARIO MINIMO

Art. 250º.- Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerandolo como jefe de familia.-

Art. 251º.- El salario mínimo será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

- a) El costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;
- b) El nivel general de salarios en el país, o región donde se realice el trabajo;
- c) Las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
- d) La naturaleza y rendimiento del trabajo;
- e) La edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y
- f) Cualesquiera otras circunstancias que fueren congruentes a la fijación.

"Los organismos oficiales pertinentes realizarán los estudios necesarios para la determinación del costo de vida de la familia obrera rural, y tendrán en cuenta las necesidades regionales en materia de remuneración del trabajo, las condiciones económicas de la pequeña y mediana empresa agrícola, la estructura de su costo de producción y la productividad del trabajo, a los efectos de la fijación del salario mínimo para los trabajadores rurales".-

Art. 252º.- A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.-

Art. 253º.- La regulación de los tipos de salarios mínimos, se hará a propuesta de un organismo denominado: Consejo Nacional de Salarios Mínimos que funcionará en la sede de la autoridad administrativa del trabajo. Estará presidido por el presidente de esta Institución y lo integrarán los siguientes miembros: un representante por cada uno de los siguientes Ministerios: de Justicia y Trabajo, de Industria y Comercio, de Agricultura y Ganadería y de Salud Pública y Bienestar Social; un representante del Banco Central del Paraguay; dos representantes de los empleadores designados por las entidades más representativas y dos representantes de los trabajadores designados en la misma forma.-



Art. 254º.- Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos:

- a) Para dictar su propio reglamento;
- b) A recabar de las reparticiones del Estado o Municipalidad, entes autónomos, empresas públicas o de economía mixta y empresas privadas industriales o comerciales de la República, todos los datos, informes o dictámenes, atinentes al desempeño de sus funciones;
- c) Concurrir en corporación o por medio de miembros delegados a cualquier empresa o lugar de trabajo en horas hábiles, para las constataciones que estime oportunas o de rigor; y
- d) A conceder audiencias públicas para que las partes interesadas puedan exponer sus puntos de vista, así como disponer otras medidas de investigación que tiendan a aportar elementos de prueba y demás datos pertinentes.-

Art. 255º.- Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salarios mínimos la que será elevada por conducto del Ministerio de Justicia y Trabajo, acompañada de todos sus antecedentes al Consejo Nacional de Coordinación Económica para la decisión correspondiente.-

Art. 256º.- El salario mínimo fijado de acuerdo con el procedimiento adoptado por este Capítulo quedará en vigencia durante dos años. Este plazo se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la autoridad administrativa del trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación de acuerdo con lo preceptuado en el artículo siguiente.-

Art. 257º.- Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo podrá ser modificado, comprobándose las siguientes causas:

- a) Profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivada por factores económicos-financieros; y
- b) Variación del costo de la vida, estimada en un 10% (diez por ciento) cuando menos.-

Art. 258º.- El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de diez y ocho años, por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal. Podrán establecerse salarios inferiores a la tasa mínima para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental, legalmente comprobada.-

Art. 259º.- En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendría en su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.-

Art. 260º.- La fijación del salario mínimo, modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior. Será nula de pleno derecho, toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal.

El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido. La autoridad administrativa del trabajo, fijará sumariamente el plazo que no excederá de treinta días para el pago de la diferencia.-

Art. 261º.- Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.-

CAPITULO III

DE LA ASIGNACION FAMILIAR /

Art. 262º.- Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo, por cada hijo legítimo, legitimado o natural reconocido, cuya crianza y educación tenga a sus expensas.-

Art. 263º.- La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:

- a) Que sea menor de diez y siete años cumplidos y sin limitación de edad para el totalmente inválido;
- b) Que se halle bajo la patria potestad del trabajador;
- c) Que su subsistencia dependa económicamente del beneficiario;
- d) Que resida en el territorio nacional.-

Art. 264º.- El derecho a la asignación familiar, se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el artículo anterior, y además por exceder el salario del beneficiario del 200% (doscientos por ciento) del mínimo legal.-

Art. 265º.- Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar, comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla.-

Art. 266º.- La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante petición expresa por escrito dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, corriendo su pago desde la fecha de la petición. El empleador podrá exigir al peticionante certificado de vida y residencia a los efectos del artículo 263.

Si los hijos hubieren nacido antes de dicho ingreso, corresponderá igualmente el pago de la asignación.-

Art. 267º.- Si el padre y la madre trabajaren, tendrán derecho a percibir dicho beneficio en el caso de que el salario mayor de uno de ellos no exceda del límite fijado en el artículo 264 de este Código.-

Art. 268º.- En caso de separación de los conyuges, corresponderá a la esposa la asignación familiar debida al marido, conforme a los hijos que tenga bajo su guarda y cuidado.-

Art. 269º.- La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social.

Ella no puede ser cedida ni embargada.-

Art. 270º.- Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.-



Art. 271º.- Ningún cambio de situación por ascenso o categoría profesional del trabajador beneficiario, puede producir la disminución de la asignación total que le corresponda de acuerdo con este Capítulo.

Art. 272º.- Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones semejantes al trabajador, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la "asignación familiar".-

TITULO V

De LA SEGURIDAD, HIGIENE Y COMODIDAD EN EL TRABAJO

Art. 273º.- Las fábricas, talleres o cualesquiera establecimientos de trabajo, deberán estar contruidos, instalados, equipados, y dirigidos, de modo que suministren una adecuada protección al personal contra posibles riesgos.-

Art. 274º.- Los mencionados establecimientos deben ajustarse a las siguientes condiciones:

- a) Conservación en perfecto estado de seguridad e higiene, para evitar riesgos de derrumbe o daños a la salud;
- b) Adopción de las precauciones necesarias para evitar contaminaciones del ambiente en los lugares de trabajo, y que hagan inofensivos los gases, vapores, polvos y demás impurezas o emanaciones nocivas;
- c) Cubicación de los lugares de trabajo de forma tal, que cada trabajador disponga al menos de diez metros cúbicos, con suficiente ventilación e iluminación;
- d) Instalación de servicios sanitarios suficientes y adecuados, separadamente para el personal de ambos sexos;
- e) Abastecimiento de agua potable, en cantidad suficiente, fácilmente accesible a todos los trabajadores;
- f) Provisión de equipos contra incendio y personal adiestrado para su manejo;
- g) Montaje de la maquinaria y equipos de trabajo con todos los dispositivos de seguridad;
- h) Disposición conveniente de los locales de trabajo, secciones o anexos de los mismos, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones con la máxima eficiencia y el mínimo de riesgos;
- i) Conservación en buenas condiciones de seguridad de las máquinas, instalaciones eléctricas y mecánicas, herramientas y equipos;
- j) Provisión de facilidades adecuadas para los servicios de vestuarios y aseo del personal; y
- k) Instalación adecuada para eliminar desperdicios y aguas residuales.-



Art. 275º.- Son también obligaciones de los empleadores:

- a) Adoptar en los establecimientos de trabajo, las precauciones necesarias para proteger la vida, la salud y moralidad de los trabajadores;
- b) Disponer que el personal reciba las instrucciones apropiadas para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y demás riesgos inherentes a sus ocupaciones respectivas, de acuerdo con lo prescrito en las leyes y reglamentos o lo que exigiere en cada caso, la naturaleza de la industria o explotación;
- c) Dar aviso por escrito a la autoridad administrativa del trabajo indicando con quince días de antelación, el comienzo de las faenas, el lugar del establecimiento, su naturaleza, cambios subsiguientes, materias prima, tipo de maquinaria y equipo;
- d) Someter a la autoridad competente para su examen y aprobación, los planos de toda construcción o proyectos de modificaciones o reparaciones importantes en los edificios industriales y lugares de trabajo;
- e) Efectuar ejercicios de salida ordenada del personal de los edificios industriales, una vez cada semestre por lo menos, para adiestrarlo ante la eventualidad de un incendio y evitar pánico.
A este respecto, el organismo administrativo competente determinará:
- 1º) Los establecimientos de trabajo que podrían eximirse de este requerimiento; y
- 2º) Los que por el número de trabajadores o la naturaleza de la explotación, deban mantener brigadas contra incendios, capaces de planear y dirigir los ejercicios.
- f) Instalar en los locales de trabajo, en lugares bien visibles, avisos que indiquen claramente los deberes del personal con respecto a las condiciones de seguridad, así como señales visuales y distintivas de los lugares de peligro;
- g) Comunicar a la autoridad competente de trabajo, y antes de librarla al servicio, después de su instalación o reparación, la habilitación de cualquier máquina, caldera de vapor, recipiente a presión o compresor de aire o gases, para la debida inspección técnica;
- h) Proveer a los trabajadores de todos los equipos, dispositivos y herramientas prescritos en función de su seguridad e higiene, contra los riesgos inherentes al trabajo que se les encomienda; e
- i) Adoptar las medidas urgentes para asegurar a los trabajadores lesionados o que enfermarán durante el trabajo, los primeros auxilios adecuados.



Art. 276ª.- Son también obligaciones de los trabajadores:

- a) Cooperar con los empleadores o sus representantes en el cumplimiento de las disposiciones de este Título;
- b) Hacer uso apropiado de todos los dispositivos de seguridad y demás medios suministrados para su protección;
- c) Acatar las instrucciones y medidas de seguridad, legales y reglamentarias; y
- d) Someterse a los exámenes médicos antes de su ingreso al trabajo y periódicamente después, conforme a las leyes y reglamentos sobre la materia.-

Art. 277ª.- Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan este objeto especial.-

Art. 278ª.- Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor, salvo las peculiaridades de ciertas empresas, en cuyo caso el empleador habilitará alojamientos apropiados.

Quando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente a dicho fin, el que estará separado de los lugares de trabajo.-

Art. 279ª.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente, para el uso de cada trabajador ocupado en los mismos, cuando la naturaleza del trabajo lo permita.

El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impidiere.-

Art. 280ª.- La autoridad administrativa del trabajo, adoptará medidas para:

- a) Organizar el servicio de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, reglamentando sus deberes y atribuciones;
- b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores; y
- c) Promover la educación en materia de seguridad e higiene y en la prevención de los riesgos, por cuantos medios sean apropiados, a fin de despertar y mantener el interés de empleadores y trabajadores.-

LIBRO TERCERO

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO I

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CAPITULO I



DE LA LIBERTAD SINDICAL

Art. 281º.- La ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa, el derecho de constituir libremente, organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.-

Art. 282º.- Todo empleador o trabajador goza del derecho de afiliarse o separarse de la organización sindical que le corresponda.
Nadie puede ser obligado a pertenecer o no, mediante actos de violencia o intimidación, a una organización profesional.-

Art. 283º.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir libremente sus autoridades y representantes; organizar su administración y actividades lícitas.
Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.-

Art. 284º.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, gozarán de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras.-

Se consideran actos de ingerencia, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.-

Art. 285º.- Dichas organizaciones, deberán conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas.

No podrán aceptar ni recibir subsidios o ayuda económica de los mismos o de organizaciones extranjeras o internacionales.-

CAPITULO II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 286º.- Sindicato es la asociación de personas que trabajen en una misma empresa o que ejercen un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, constituida exclusivamente para los fines previstos en el artículo 281 de este Código.-

Art. 287º.- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empleadores; y
- b) De trabajadores,

Los sindicatos de empleadores pueden ser de industrias de una misma rama o de comerciantes.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empleados, de obreros o mixtos, gremiales o de empresas.

Son gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Y de empresa, los constituidos por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa.-



Art. 288º.- Los sindicatos tendrá las siguientes finalidades:

- a) Representar a sus miembros a pedido de éstos, ante las autoridades competentes administrativas o judiciales del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquellos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;
- b) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;
- c) Proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;
- d) Patrocinar a sus miembros en los conflictos colectivos del trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;
- e) Instituir y fomentar la creación de cajas de ahorro, fondos de socorros mutuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubs, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. Sin embargo, no se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trate de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;
- f) Responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades competentes del trabajo; y prestar su colaboración a las mismas en los casos prescriptos por este Código y sus reglamentos;
- g) Sustener una oficina de colocación o bolsa del trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados; y
- h) Realizar en general los propósitos económicos, sociales y morales, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.

Art. 289º.- Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros, los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte miembros, cuando se trate de sindicatos de empresa, y con menos de treinta, cuando sea gremial.-

Art. 290º.- Pueden formar parte de los sindicatos:

- a) Las personas sin distinción de sexos, sean nacionales o extranjeras, mayores de diez y ocho años;
- b) Los mayores de catorce años y menores de diez y ocho, con autorización expresa de su representante legal. Dichos menores, en ningún caso podrán participar en la dirección ni administración del sindicato; y
- c) Los extranjeros de buena conducta y solvencia moral, con mas de cinco años de residencia en el país, podrán formar parte de la junta directiva de un sindicato.-



CAPITULO III

DE LA LEGALIZACION Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Art. 291º.- A los fines de la legalización y registro de un sindicato, los promotores u organizadores deberán presentar a la autoridad administrativa del trabajo, los siguientes documentos:

- a) Copia del acta constitutiva;
- b) Un ejemplar de los estatutos;
- c) Nómina de los miembros fundadores; y
- d) La autorización a que se refiere el artículo 290, inciso b) de este Código.-

Art. 292º.- El acta constitutiva expresará:

- a) Lugar y fecha de la asamblea constitutiva;
- b) Nombres y apellidos, edad, estado civil, nacionalidad y profesión u oficio de los miembros asistentes;
- c) Denominación del sindicato;
- d) Domicilio;
- e) Objeto; y
- f) Forma en que será dirigido y administrado el sindicato.-

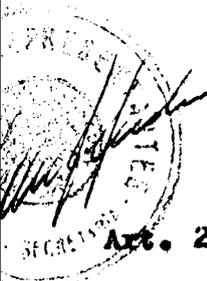
Art. 293º.- Los estatutos de un sindicato, deberán indicar claramente:

- a) La denominación que distinga al sindicato de otros;
- b) Su domicilio;
- c) Sus propósitos;
- d) El modo de elección de la junta directiva, su composición, duración y remoción;
- e) La enunciación de los cargos directivos o administrativos y las obligaciones de los miembros que los desempeñen;
- f) La periodicidad de las asambleas generales ordinarias y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y término en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias. Para que la asamblea se constituya válidamente, debe estar presente en ella, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si en la primera reunión no se obtiene este quorum, deberá convocarse a una segunda reunión con las mismas formalidades, la cual podrá considerarse constituida con la presencia de un número de socios no menor del veinticinco por ciento. Los socios no podrán hacerse representar en las asambleas;
- g) Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;

...///



- h) Los derechos y obligaciones de los socios;
- i) El importe de las cuotas sociales, su forma de pago y cobro y las garantías para su depósito;
- j) La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;
- k) El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;
- l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios: 1) de registro de socios y su movimiento de entrada y salida; 2) de Caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva;
- ll) Las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos;
- m) Las sanciones disciplinarias;
- n) Las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y
- ñ) El procedimiento para reformar los estatutos.-



Art. 294.- Para la validez de las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos, deben cumplirse los requisitos siguientes:

- a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;
- b) Que todas las decisiones sean tomadas, a lo menos, con la mitad más uno de los miembros presentes; y
- c) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea, cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas.-

Art. 295.- Corresponderá a la decisión de la asamblea general:

- a) Elección y remoción de autoridades;
- b) Aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
- c) Fijación del importe de las cuotas gremiales y contribuciones especiales;
- d) Aprobación de contratos colectivos de trabajo;
- e) Declaración de huelgas y paros;
- f) Fusión con otras asociaciones o retiro de una federación o confederación;
- g) Expulsión de los asociados;
- h) Aprobación del presupuesto anual; e
- i) Toda cuestión que por su trascendencia, afecte a los asociados en general.-

...///

Art. 296º.- La nómina de los miembros fundadores deberá expresar:

- a) Nombres y apellidos;
- b) edad;
- c) Estado civil;
- d) Nacionalidad;
- e) Profesión u oficio; y
- f) Domicilio y residencia.-

Art. 297º.- La autoridad administrativa del trabajo, dentro del plazo de dos meses, contados desde la fecha de la presentación de los documentos a que se refieren el artículo 291, deberá efectuar la inscripción del respectivo sindicato o hacer a los solicitantes las observaciones que estimo procedentes. De éstas, se correrá traslado por el término de seis días hábiles a los postulantes. Evacuado o no el traslado, se dictará la resolución correspondiente dentro del término de quince días, la cual será recurrible por el procedimiento de lo contencioso-administrativo.-

Art. 298º.- La inscripción de toda organización sindical de empleadores o trabajadores, conforme a lo previsto en el presente título, le inviste de la personería gremial para todos los efectos legales.-

Art. 299º.- Serán nulos y de ningún valor, los actos ejecutados por un sindicato no registrado, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.-

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Art. 300º.- Los sindicatos tienen los siguientes derechos:

- a) Celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivaren de ellos o de la ley;
- b) Denunciar ante la autoridad competente, los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;
- c) Registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;
- d) Adquirir bienes muebles en general y por lo que respecta a inmuebles, sólo aquellos destinados directamente al objeto de su institución;
- e) Exención de todo gravamen fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsas de trabajo;
- f) Constituir federaciones o confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 330 de este Código; y
- g) Realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el artículo 288 de este Código.-



Art. 301º.- Son obligaciones de los sindicatos:

- a) Comunicar a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios acaecidos en la junta directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización y registro para su validez;
- b) Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inc. a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubieren dejado de pertenecer a la asociación;
- c) Suministrar a los funcionarios competentes del trabajo, las informaciones y datos requeridos para verificar si el funcionamiento del sindicato se ajusta a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;
- d) Juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentados por la Comisión Directiva. Una copia de esta cuenta será remitida a la autoridad del trabajo, dentro de los quince días siguientes a su presentación en la asamblea. Otra copia de esa misma cuenta, permanecerá fijada en lugar visible del local social, para que la puedan examinar todos los miembros, a lo menos durante tres horas diarias que sean distintas a las del trabajo normal de la mayoría de los asociados, desde diez días antes de la fecha en que debe ser presentada a la asamblea correspondiente;
- e) Administrar y utilizar correctamente sus bienes. La Junta Directiva será civilmente responsable con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los administradores de cualquier sociedad;
- f) Depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato. Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el presidente, el tesorero y otro miembro de la directiva sindical; y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y
- g) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras leyes y sus respectivos reglamentos.-



Art. 302º.- Se prohíbe a los sindicatos:

- a) Debatir o terciar en asuntos políticos y religiosos;
- b) Ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industria; y
- c) Fomentar actos delictuosos contra las personas o sus bienes.-

...///



CAPITULO V

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS

- Art. 303º.- Los sindicatos legalmente registrados, podrán constituir federaciones y confederaciones, tanto nacionales como internacionales y formar parte de los mismos.-
- Art. 304º.- Cualquier sindicato adherente, podrá retirarse de una federación en el momento que lo desee, aunque exista cláusula en contrario. Al mismo derecho tendrá la federación respecto de la confederación.-
- Art. 305º.- Las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las federaciones y confederaciones de sindicatos, en cuanto fuere posible.-

CAPITULO VI

DE LA EXTINCION Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

- Art. 306º.- Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el artículo 289 de este Código, señala para su constitución.-
- Art. 307º.- Será causa de extinción de todo sindicato de empresa, la disolución de la empresa correspondiente.-
- Art. 308º.- El registro de los sindicatos y federaciones o confederaciones de los mismos, podrá ser cancelado con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a los fines previstos en el artículo 288 del presente Código.
 Si se tratare de un sindicato, la autoridad administrativa del trabajo, instruirá el correspondiente proceso, al cual constará de acusación, defensa, prueba y resolución.
 Cuando la organización afectada fuese una federación o confederación de sindicatos, la instrucción del proceso compete al Ministerio de Justicia y Trabajo.
 De las resoluciones dictadas en ambos casos, podrá apelarse dentro del término de cinco días hábiles por vía de lo contencioso-administrativo.-
- Art. 309º.- Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores, no podrán federarse con asociaciones o partidos políticos, nacionales o extranjeros ni adscribirse a ellos, bajo pena de ser disueltas con arreglo a la ley.-
- Art. 310º.- La asociación será considerada automáticamente disuelta, con la cancelación de su registro, establecida en resolución firme y ejecutoriada de la autoridad competente.-
- Art. 311º.- Los sindicatos de empleadores y trabajadores, serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.-
- Art. 312º.- En caso de disolución de un sindicato y a falta de disposición de sus estatutos, el activo será transferido en donación a instituciones benéficas de asistencia o previsión social o a otras organizaciones sindicales legalmente constituidas.-
- Art. 313º.- La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial, será efectuada con la supervisión del organismo administrativo competente del trabajo.-



TITULO II

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 314º.- Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales de trabajo.-

Art. 315º.- Los representantes del sindicato o sindicatos, justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo de condiciones de trabajo, en la forma que establezcan sus estatutos. Los empleados no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante la autorización escrita que se les conceda a este efecto.-

Art. 316º.- El contrato colectivo se redactará en tres ejemplares, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero presentado para su registro en el organismo administrativo del trabajo.

No producirá efectos legales, sino desde la fecha en que fuese homologado y registrado en dicho organismo por cualquiera de las partes.-

Art. 317º.- Las cláusulas que podrán contener los contratos colectivos se dividen en comunes y compromisorias.

Se refieren las comunes al importe de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo, descansos, vacaciones, medidas de higiene y seguridad y las demás cláusulas que estipulan las partes y fueren necesarias para la finalidad del contrato.

Por la cláusula compromisoria, se estipularán los medios pacíficos de solución en caso de suscitarse divergencias sobre la aplicación o interpretación del contrato.

No será lícito establecer en los contratos colectivos, derogaciones a las leyes del trabajo que sean declaradas de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por las leyes o reglamentos.-

Art. 318º.- Las estipulaciones de los contratos colectivos, se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen cargos de dirección e inspección de los trabajos, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del empleador, dentro de la empresa.-

Art. 319º.- La cláusula por virtud de la cual el empleador se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes sean miembros del sindicato pactante, es lícita en los contratos colectivos. No obstante, ella no podrá ser aplicada en perjuicio de trabajadores no sindicalizados que ya estuviesen prestando servicios en la empresa, al tiempo de la celebración del contrato colectivo.-

Art. 320º.- En todo contrato colectivo, se indicará: la empresa, establecimiento o dependencia que comprende su aplicación, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrará en vigor;



su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.-

Art. 321º.- El contrato colectivo puede celebrarse:

- a) por tiempo indefinido;
- b) por tiempo fijo; y
- c) por la duración de una empresa u obra determinada.-

Art. 322º.- Todo contrato colectivo sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubieren celebrado, en los términos siguientes: si lo pidieron los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidieren los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el cincuenta y uno por ciento como mínimo de los afectados por el contrato.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiere estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptare en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente.-

Art. 323º.- Toda empresa que empleare veinte o más trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de condiciones de trabajo.

Cuando se trata de una empresa que por la índole de sus actividades, emplea trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí.

En caso contrario, el sindicato de cada profesión, celebrará un contrato colectivo para determinar las condiciones de trabajo relativas a dicha profesión dentro de la empresa.-

Art. 324º.- Todo sindicato de trabajadores o de empleadores y todo empleador no agremiado, que no sea parte en un contrato colectivo, puede adherirse al mismo posteriormente, siempre que se adhiera su contratante.

La adhesión surte sus efectos legales, desde la fecha en que se comunique por escrito a la autoridad depositaria del contrato colectivo, quedando los adherentes por este hecho, sometidos a las disposiciones del mismo.-

Art. 325º.- Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separase del sindicato que lo celebró, el mismo seguirá regiendo la relación jurídica de aquel empleador con el sindicato de sus trabajadores. El trabajador agremiado en el sindicato pactante del contrato colectivo que se separase del mismo, continuará prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el contrato.-

Art. 326º.- Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia.

Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos de trabajo que contravinieren las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquellas fueren más favorables al trabajador.-

Art. 327º.- En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, aquellos continuarán prestando sus servicios en las condiciones pactadas en el contrato.-

Art. 328º.- Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que necen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- a) Otros sindicatos partes en el contrato;
- b) Los miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- c) Sus propios miembros; y
- d) Cualquiera otra persona obligada en el contrato.-

Art. 329º.- Las personas obligadas por un contrato colectivo, pueden ejercer acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.-

Art. 330º.- Cuando una acción fundada en el contrato colectivo, haya sido incoada por una persona o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por el contrato, pueden intervenir en el juicio, en razón del interés colectivo que la solución del litigio importe para sus miembros.-

Art. 331º.- Todo sindicato contratante en un contrato colectivo, es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá por éstos acción, sin necesidad de mandato expreso.-

El patrimonio sindical garantiza el cumplimiento de las obligaciones pactadas. En caso de disolución del sindicato, dicho patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes.-

Art. 332º.- El contrato colectivo de trabajo terminará:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por las causas pactadas; y
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor.-

Art. 333º.- Si el contrato colectivo comprendiere varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.-

Art. 334º.- El contrato colectivo de trabajo, celebrado sin duración determinado, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación.-



DE REPRESENTANTES

Art. 335º.- Cuando el contrato colectivo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y determinada región, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, previo estudio y resolución fundamentada hecha al efecto, por la autoridad administrativa del trabajo. En tal caso, será elevado a la categoría de contrato-ley, después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato-ley, para que presenten previamente sus observaciones.

Si esta declaración, podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.-

Art. 336º.- Los contratos de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un contrato-ley, que contravinieren las estipulaciones contenidas en el mismo, no producirán ningún efecto legal, rigiendo en este caso, las disposiciones del contrato-ley, a no ser que esos contratos de trabajo establezcan, condiciones más favorables a los trabajadores y que no sean de las expresamente prohibidas en el contrato colectivo.-

Art. 337º.- El contrato-ley, regirá por tiempo indefinido. Será revisable cada dos años, siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión fueren aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), serán obligatorios para los demás, en los términos del artículo 334 de este Código.-

Art. 338º.- Son aplicables al contrato-ley, las disposiciones de los artículos 328, 329 y 330 del presente título.-

Art. 339º.- La aplicación de los contratos colectivos se vigilará por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la autoridad administrativa del trabajo.-

Art. 340º.- Los empleadores vinculados por contratos colectivos, pondrán en conocimiento de sus trabajadores, el texto de los mismos.-

TITULO III

DEL ORDEN Y DISCIPLINA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO INTERNO

Art. 341º.- El orden y la disciplina necesarios para la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo, se harán constar en el reglamento interno pertinente.

Se entiende por tal, el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y empleadores que regulan la ejecución de las labores propias del establecimiento.-

Art. 342º.- A los efectos de este título, no será considerado como reglamento interno de trabajo, el cuerpo de reglas de orden administrativo y técnico que directamente formulan los empleadores para el debido funcionamiento de la empresa.-

Art. 343º.- El reglamento interno de trabajo, se hará en la forma que establezcan los contratos colectivos; en su defecto, por una comisión compuesta de igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

El reglamento contendrá:

- a) Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo para las

...///



- comidas y períodos de descanso durante la jornada;
- b) Lugar y tiempo en que deben comensar y terminar las faenas;
 - c) Días y horas fijados para hacer la limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres;
 - d) Indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquellos se produzcan;
 - e) Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los varones menores de diez y ocho años;
 - f) Trabajos de carácter temporal o transitorio;
 - g) Días y lugares de pago del salario;
 - h) Forma y tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas dispuestas, por leyes o reglamentos sanitarios;
 - i) Sanciones disciplinarias y forma de su aplicación. En caso de establecerse, la suspensión del trabajo como medida disciplinaria, ésta será impuesta al trabajador, únicamente hasta un plazo de ocho días y previa comprobación de la falta. De tales sanciones se dará cuenta a la autoridad competente; y
 - j) Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para obtener la mayor regularidad o seguridad en el desarrollo del trabajo y convengan las partes.-

Art. 344.- Toda disposición del reglamento interno que contrarie las normas legales o contractuales relativas al trabajo, así como a los reglamentos de higiene, seguridad y salubridad, se tendrá como inexistente.-

Art. 345.- El reglamento interno de trabajo será presentado a la autoridad competente por el empleador dentro de los ocho días de haberse suscripto, a los fines de su homologación y registro, siempre que reúna las condiciones establecidas en este Título.-

El registro es suficiente para que obligue en el establecimiento tanto al empleador como a los trabajadores.-

En caso de que la autoridad del trabajo, denegare el registro solicitado, las partes podrán pedir a aquella, la revisión del reglamento; petición que será resuelta, previa audiencia de las mismas o sus representantes, por decisión fundamentada.-

Art. 346.- Los reglamentos internos de trabajo, deberán estar impresos o escritos con caracteres fácilmente legibles y se fijarán en los lugares más visibles del establecimiento y sus dependencias.-

TITULO IV

DE LAS HUELGAS Y LOS PAROS

CAPITULO I

DE LAS HUELGAS

Art. 347.- Este Código, reconoce los derechos de huelga y paro, cuyo ejercicio legítimo queda supeditado a las limitaciones determinadas
...///



por la protección de los intereses generales, establecida en el presente título.

No obstante, las partes en un contrato colectivo de trabajo, podrán convenir la abstención del empleo de dichos medios de resistencia, en casos de conflictos derivados de la aplicación de aquél.-

Art. 348.- Huelga es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales.-

Art. 349.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión pacífica del trabajo.

Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o los atentados al derecho de propiedad, sujetarán a sus autores, a las responsabilidades penales y civiles, establecidas por la ley.-

Art. 350.- La huelga deberá tener por objeto:

- a) Exigir del empleador la celebración del contrato colectivo de trabajo, a que se refiere el artículo 323 de este Código;
- b) Obtener el cumplimiento del contrato colectivo de condiciones de trabajo o del contrato-ley;
- c) Exigir la revisión o modificación en su caso, del contrato colectivo o del contrato-ley, al terminar el período de su vigencia en el modo que este Código establece;
- d) Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en los incisos anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal.-

Art. 351.- La huelga lícita, sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que aquella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones derivados del mismo.-

Art. 352.- Cuando la huelga tenga por objeto, alguno de los establecidos en el artículo 350, los trabajadores no incurrirán en responsabilidad civil por no prestar el trabajo convenido, salvo en los casos expresamente exceptuados en este capítulo.-

Art. 353.- Para declarar una huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto exclusivo uno o más de los enumerados en el artículo 350 de este Código;
- b) Que sea acordada por las tres cuartas partes, cuando menos, del total de trabajadores en servicio activo en la empresa o negociación respectiva si se trata de trabajadores no sindicalizados, y por los dos tercios de los afiliados y previa deliberación en la asamblea general, si se tratare de trabajadores sindicalizados, mediante votación secreta fiscalizada por la autoridad del trabajo;
- c) Que se hayan cumplido los trámites de solución pacífica del conflicto; y
- d) Que se haya observado lo prescrito en el artículo siguiente.-

Art. 354º.- Antes de declarar la huelga, los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Formular sus peticiones en escrito dirigido al empleador, anunciando el propósito de ir a la huelga por el motivo o motivos indicados en el artículo 350 de este Código. Este aviso deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, excepto cuando se trate de actividades que afectan decisivamente a la economía del país en cuyo caso el plazo será de quince días y cuando se trate de servicios públicos, dicho plazo, no será menor de sesenta días.

Los plazos correrán desde el día en que el empleador o su representante haya sido debidamente notificado;

b) El mismo día, los trabajadores presentarán a la autoridad del trabajo, el escrito a que se refiere el inciso anterior, acompañado de copia auténtica que el Presidente de la Institución hará llegar sin más trámite, y dentro de las veinticuatro horas, al empleador en caso de no ser posible el cumplimiento del trámite indicado en el inciso anterior; y

c) Que el empleador o sus representantes respondan por escrito y por conducto de la autoridad competente, en forma negativa a la petición de los trabajadores o no la contesten dentro del cuarto día de haberla recibido.

Si el centro de trabajo o la empresa estuviese situada fuera de la Capital, los trabajadores podrán entregar el escrito de peticiones a la autoridad política del lugar quien cumplirá el trámite previsto en el inciso b), con aviso a la autoridad del trabajo, por la vía más rápida.-

Art. 355º.- Si en el laudo que dictare la autoridad competente, se resolviese que la huelga no ha tenido por objeto lo dispuesto en el artículo 350 de este Código, no se pagará a los huelguistas los salarios correspondientes a los días que holgaron, sin perjuicio de la responsabilidad civil por falta de cumplimiento del contrato.-

Art. 356º.- Cuando la huelga fuese declarada por un número de trabajadores menor al fijado en el inciso b) del artículo 353 de este Código, la autoridad competente, antes de entrar a estudiar en cuanto al fondo, las causas del conflicto planteado, declarará que no existe el estado de huelga en la empresa, negociación o centro de trabajo de que se trata. En consecuencia, intimará a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo para que dentro del plazo de veinticuatro horas vuelvan a él, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así, quedarán terminados los contratos de trabajo, asumiendo los remisos, la responsabilidad civil pertinente.

En este caso, el empleador está exento de responsabilidad y en libertad para contratar nuevos trabajadores.

Además, la autoridad ya nombrada dictará las medidas que juzgue pertinente, para que los trabajadores que no hayan abandonado sus tareas, continúen en ellas, así como para que los que las hubieren abandonado, puedan volver a las mismas, en el plazo señalado.-

Art. 357º.- Si se declarare la huelga, omitiéndose los requisitos previos de forma establecidos en el artículo 353 de este Código, aún cuando la autoridad competente establezca en su fallo que aquella tuvo objeto legal y que sus motivos fueron imputables al empleador, no se pagarán los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hubieren holgado.-

Art. 358º.- La huelga será considerada ilícita:

- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutaren actos de violencia contra las personas y el derecho de propiedad;
- b) En caso de conmoción interior o ataque exterior, cuando los trabajadores pertenecieren a establecimientos o servicios necesarios a la defensa nacional;
- c) Cuando afecte servicios de carácter público.-

Art. 359º.- Si la autoridad competente, declarase ilícita una huelga, sin entrar a estudiar el fondo del conflicto, dará por terminados los contratos de trabajo, quedando el empleador en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.-

Art. 360º.- Para los efectos de los artículos anteriores, se entienden por servicios públicos: los de telecomunicaciones y transportes; los de alumbrado y fuerza motriz; los de aprovisionamiento y distribución de agua a la población; los de abastecimiento y expendio de artículos de primera necesidad; los de higiene y asistencia pública; los de salud y hospitales; los sanitarios; los de combustibles para el transporte; los de venta o suministro de medicamentos y los bancarios.-

Art. 361º.- En cualquier caso que una huelga afectare servicios públicos, el Poder Ejecutivo de la Nación, los intervendrá, para administrarlos durante todo el tiempo que fuere indispensable para evitar perjuicios a la colectividad, sin otra obligación respecto de las empresas o propietarios que la de entregarles al terminar la gestión, el producto líquido de ésta, salvo las indemnizaciones a que pueda haber lugar, por culpa o dolo de sus empleados durante la intervención.-

Art. 362º.- Si el fallo de la autoridad competente, declara lícita una huelga que ha tenido por objeto, alguno de los enumerados en el artículo 350 e imputables sus motivos al empleador, por la resistencia de éste a cumplir las obligaciones derivadas del contrato o de la ley, o por una oposición notoriamente temeraria y de mala fé, para acceder a las peticiones de los trabajadores y éstos han cumplido con los requisitos previos de forma establecidos en este capítulo, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hubieren holgado.-

Art. 363º.- La huelga terminará:

- a) Por arreglos privados entre empleadores y trabajadores; y
- b) Por conciliación o laudo arbitral, de acuerdo con lo establecido en la ley.-

Art. 364º.- Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el empleador ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente para la prestación de las labores suspendidas, salvo los casos especialmente determinados por este Código y en los cuales se dan por terminados los contratos de trabajo.-

Art. 365º.- Los huelguistas por medio de sus representantes y los empleadores, quedan obligados respectivamente a mantener y aceptar el número de trabajadores indispensable, a juicio de la autoridad competente, para que sigan ejecutándose aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación posterior de los trabajos o la seguridad y conservación de los establecimientos y talleres.

En caso necesario, se requerirá el auxilio de la fuerza pública a fin de permitir que otros trabajadores presten estos servicios indispensables, cuando los huelguistas se nieguen a ello.-

CAPITULO II

DE LOS PAROS

Art. 366º.- Se entiende por paro o cierre, la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, por iniciativa del empleador en ocasión de conflictos con los trabajadores y para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales.-

Art. 367º.- Serán aplicables a los paros o cierres los artículos 349 y 354 y 358 a 361 de este Código.

Las responsabilidades y sanciones que los mismos establecen para los huelguistas, se entenderán referidas a los empleadores que promovieren paros o cierres ilícitos.-

Art. 368º.- En todo caso, al reanudarse los trabajos total o parcialmente, estará obligado el empleador a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa antes del paro.-

Art. 369º.- Todo paro que se decreta fuera de los casos y sin reunir los requisitos previos indicados en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias referidas en los mismos, sujeta a los empleadores y sus representantes a las responsabilidades y sanciones que las leyes civiles y penales establecen para dichos actos u omisiones.-

Art. 370º.- La aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, no eximirá a los empleadores:

- a) De la obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas; y
- b) De pagar a los trabajadores los salarios que debieran haber percibido, durante el tiempo de la suspensión.-

Art. 371º.- En caso de paro lícito decretado de acuerdo con lo establecido en este capítulo, el empleador no estará obligado a pagar a los trabajadores en virtud del paro, ni salarios ni indemnización alguna.-

LIBRO CUARTO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 372º.- El Estado a través de un sistema de Seguros Sociales amparará eficazmente a los trabajadores contra los riesgos de carácter general y especialmente los derivados del trabajo.-

Art. 373º.- Quedan incorporados a este Libro del Código, las leyes y reglamentos sobre seguridad social.-



LIBRO QUINTO

DE LAS SANCIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DEL TRABAJO

TITULO I

DE LAS SANCIONES

- Art. 374^a.- Las sanciones establecidas en este Título, se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades, indemnizaciones o pagos de otro orden que este Código determina, en caso de incumplimiento de sus disposiciones.-
- Art. 375^a.- Los funcionarios del trabajo que perciban dinero o cualesquiera dádivas con ocasión de los servicios que prestaren, incurrirán en las sanciones previstas en el Estatuto del Funcionario Público.-
- Art. 376^a.- Las faltas de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, serán sancionadas con multa de trescientos a tres mil guaraníes que duplicarán en caso de reincidencia.-
- Art. 377^a.- Los empleadores que obliguen a los trabajadores a trabajar más tiempo del que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria en su caso, serán sancionados con multa de doscientos a dos mil guaraníes, la cual duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador, sin perjuicio de que se pague a éste, el salario que le corresponda, conforme a esta ley, por el tiempo de exceso.-
- Art. 378^a.- El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de doscientos a dos mil guaraníes que duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador.-
- Art. 379^a.- A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa hasta mil guaraníes por la primera vez y hasta dos mil guaraníes en caso de reincidencia, por cada trabajadora perjudicada.-
- Art. 380^a.- Los empleadores que obliguen a las mujeres y a los varones menores de diez y ocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos o trabajos nocturnos industriales, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior. Al empleador que ocupe niños menores de doce años, se le impondrá multa de doscientos a dos mil guaraníes, que duplicará en caso de reincidencia, por cada menor ocupado en contravención a la ley. La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores en fraude a la ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo y serán pasibles dichos representantes legales de una multa de doscientos a quinientos guaraníes, que duplicará en caso de reincidencia.-
- Art. 381^a.- El empleador que pague a sus trabajadores, salario inferior al mínimo legal o al establecido en los contratos colectivos de trabajo, será sancionado con multa de doscientos a dos mil guaraníes que duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador perjudicado.
Sufrirá igual sanción, el empleador que pague:
- a) Salarios desiguales en los casos en que este Código lo prohíba; y





b) Salarios en vales, fichas o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.-

- Art. 382º.- Al empleador que no observase en la instalación de sus establecimientos, o no adoptare las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, las disposiciones establecidas por este Código y otras leyes, de acuerdo con la naturaleza de la empresa o negociación, se le impondrá multa de quinientos a cinco mil guaraníes, que duplicará en caso de reincidencia.-
- Art. 383º.- El empleador que establezca en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes, drogas enervantes o casas de juego de azar, sufrirá una multa hasta de cinco mil guaraníes la primera vez y hasta de diez mil guaraníes, si reincidiere.-
- Art. 384º.- Al empleador que se niegue a reconocer o tratar con un sindicato de trabajadores, registrado legalmente o a celebrar el contrato colectivo obligatorio con el sindicato de sus trabajadores, se le impondrá una multa hasta de mil guaraníes por la primera vez y hasta de cinco mil guaraníes en caso de reincidencia.-
- Art. 385º.- Al empleador que ponga en la "lista negra" a los trabajadores, cuando lo prohíbe este Código, se le impondrá una multa hasta de mil guaraníes por la primera vez y hasta tres mil guaraníes en caso de reincidencia.-
- Art. 386º.- Al empleador o Sindicato de Empleadores que efectuare un paro de trabajo, sin cumplir los requisitos que exige este Código, sufrirá una multa hasta de cinco mil guaraníes por la primera vez y hasta de diez mil guaraníes en caso de reincidencia. Igual sanción se aplicará a las organizaciones sindicales de trabajadores, por huelgas decretadas con omisión de los requisitos legales.-
- Art. 387º.- La infracción de la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos, impuesta a los directores del sindicato, se castigará imponiendo a los infractores la sanción de destitución del cargo o inhabilitación para cargos directivos por cinco años.-
- Art. 388º.- Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la autoridad administrativa competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas y defensa, deducidas. Contra su resolución, podrá recurrirse por vía de lo contencioso-administrativo.-

TITULO II

DE LA PRESCRIPCION DE ACCIONES

Art. 389º.- Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.-

Art. 390º.- Prescribirán a los sesenta días:

- a) La acción para pedir la nulidad de un contrato de trabajo celebrado por error, en este caso, el término correrá desde que el error se hubiere conocido;



- b) La acción de nulidad de un contrato de trabajo celebrado por intimidación. el término se contará desde el día en que cesare la causa; y
- c) La acción para dar por terminado un contrato de trabajo por causas legales. el término correrá, desde el día en que ocurrió la causa que dió motivo a la terminación.-

Art. 391ª.- Prescribirán a los treinta días:

- a) La acción para reclamar el pago por falta del preaviso legal. el término correrá, desde la fecha del despido o retiro del trabajador; y
- b) La acción para reclamar indemnización por despido injustificado del trabajador, o el pago de daños y perjuicios al empleador, por retiro injustificado del trabajador. el término correrá desde el día de la separación de aquél.-

Art. 392ª.- Si transcurridos treinta días desde aquél en que el empleador tuviere conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitare sus derechos, éstos quedarán prescriptos.-

Art. 393ª.- La prescripción no correrá en contra de las personas incapaces de comparecer en juicios de trabajo, sino cuando tuvierén representante legal; ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en los casos de movilización previstos en la ley.-

Art. 394ª.- Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquella fuese abandonada.
Si dejare de actuarse por hechos imputables a la autoridad, no correrá la prescripción.-

Art. 395ª.- Se interrumpe la prescripción:

- a) Por interposición de la demanda;
- b) Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción, haga del derecho de aquella contra quien prescribe;
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y
- d) Por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.-

Art. 396ª.- Para el cómputo de la prescripción, se incluirán los días inhábiles que se encuentren comprendidos en el respectivo período de tiempo, salvo que lo fuere el último del término.-

Art. 397ª.- en todo lo que no se oponga a las disposiciones del presente Título, regirán las reglas establecidas para las prescripciones en el Código Civil.-

TITULO III

DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

Art. 398ª.- el cumplimiento y aplicación de las leyes del trabajo, serán fiscalizados por la autoridad administrativa competente, a través

...///



de un servicio eficiente de inspección y vigilancia.

Disposiciones especiales reglamentarán la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, ajustándose en lo posible a las disposiciones pertinentes del Código Internacional del Trabajo.-

Art. 399º.- Dichas disposiciones especiales, quedan incorporadas a la Carta Orgánica de la autoridad administrativa del trabajo y tendrán por objeto, no sólo el fin jurídico de policía laboral, sino también el político-social de promover la colaboración de empleadores y trabajadores en el cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo.-

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Los reglamentos, contratos individuales, y colectivos de trabajo, así como cualesquiera otros convenios existentes que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede este Código, no surtirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidos por los que este Código establece.

Si los derechos, beneficios o prerrogativas fuesen superiores a los que esta ley concede, las cláusulas que los establecen continuarán en pleno vigor, no obstante la terminación o revisión de los contratos que las contengan, si no es por mutuo consentimiento de las partes o resolución de la autoridad competente del trabajo, en caso de controversia.-

Segunda.- Las disposiciones de este Código entrarán en vigor en la siguiente forma:

- a) Las que establecen las acciones que competen a los trabajadores por despido injustificado y por retiro de ellos con causa justificada, desde la vigencia de este Código;
- b) Para el cumplimiento de las que se refieren a organización y registro de los sindicatos de trabajadores y empleadores, los respectivos sindicatos disfrutará de un plazo de tres meses contados desde la fecha en que entró a regir este Código;
- c) Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Libro Segundo Título V y Libro Tercero Título III, se acuerda un plazo de seis meses, contados en la forma indicada en el inciso anterior; y
- d) Se concede un plazo de tres meses, contados en la forma indicada en el inciso a) para que las partes interesadas en contratos de trabajos celebrados con anterioridad, los hagan constar por escrito en los términos establecidos en el Libro Primero, Título II, Capítulo IV.-

Tercera.- Para las acciones nacidas, antes de la vigencia de este Código, el término de la prescripción empezará a contarse desde el día siguiente al que entro en vigor.-

Cuarta.- La autoridad administrativa competente, dentro del plazo de un año contado desde la vigencia de este Código, elaborará los reglamentos expresamente previstos en su texto.-

Quinta.- Dentro del plazo de tres meses, contados desde la promulgación de este Código, las organizaciones sindicales existentes, deberán ajustar sus estatutos y reglamentos a las disposiciones de este Código.-



Sexta.- Se entenderá por autoridad competente del trabajo, el Ministerio de Justicia y Trabajo o en su caso por delegación, el Departamento Nacional del Trabajo u otras autoridades dependientes de ambos, en todos los casos en que en este Código, se emplee dicha denominación.-

Séptima.- El presente Código entrará a regir desde el primero de Febrero del año mil novecientos sesenta y dos.-

DISPOSICION FINAL

Art. 400.- A partir de la vigencia del presente Código, quedarán derogadas las disposiciones legales sobre trabajo expedidas con anterioridad en todo lo que se le opusieren y especialmente las siguientes:

- 1.- Ley N° 242 de fecha 6 de junio de 1.917, que establece el descanso dominical.
- 2.- Ley N° 1218 de fecha 6 de agosto de 1.931, sobre contratación del personal obrero en los establecimientos del Alto Paraná.
- 3.- Decreto N° 5.952 de fecha 24 de octubre de 1.936, que prohíbe el pago de salarios en bonos o vales.
- 4.- Decreto N° 2.448 de fecha 9 de diciembre de 1.937, sobre bonificación familiar.
- 5.- Decreto N° 3.544 de fecha 6 de enero de 1.938, sobre jornada legal del trabajo.
- 6.- Decreto-Ley N° 13.294 de fecha 29 de junio de 1.942, que protege la nacionalidad paraguaya de los trabajadores de la industria y el comercio.
- 7.- Decreto-Ley N° 10.875 de fecha 8 de febrero de 1.943, sobre trabajo de menores.
- 8.- Decreto-Ley N° 620 de fecha 2 de octubre de 1.943, que establece el salario mínimo.
- 9.- Decreto-Ley N° 211 de fecha 2 de enero de 1.947, sobre descanso en los sábados por la tarde.
- 10.- Decreto-Ley N° 17.307 de fecha 22 de diciembre de 1.951, sobre pago de aguinaldo a trabajadores.
- 11.- Ley N° 417 de fecha 4 de mayo de 1.957, que establece nuevas normas para el pago del aguinaldo a los trabajadores.
- 12.- Decreto-Ley N° 8.608 del 22 de diciembre de 1.951, que establece vacaciones anuales pagadas para trabajadores.
- 13.- Decreto N° 6.052 de fecha 17 de noviembre de 1.944, que se crea el Consejo de Salarios.
- 14.- Ley N° 697 de fecha 22 de mayo de 1.961, que aprueba el Decreto-Ley N° 286 de fecha 29 de marzo de 1.961, por el cual se actualizan las multas contempladas en la Legislación del Trabajo.-

[Handwritten signature]



Art. 401.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

Dada en la sala de sesiones de la Honorable Cámara de Representantes de la Nación a veinticuatro de agosto del año un mil novecientos sesenta y uno.-

Pedro C. Gato Spadaro
Pedro C. Gato Spadaro.-
SECRETARIO



J. Julio Estigarribia
J. Julio Estigarribia.-
PRESIDENTE DE LA H.C.R.-

Asunción, 31 de agosto de 1.961.-

TENGASE POR LEY DE LA REPUBLICA, PUBLIQUESE E INSCRIBASE EN EL REGISTRO OFICIAL.-

Juan Ramon Chaves
JUAN RAMON CHAVES.-

Alfredo Stroessner
ALFREDO STROESSNER.-



I N D I C E

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO I.- Disposiciones Generales.-

- Capítulo I.- Del Objeto y aplicación del Código (Arts. 1º al 7º)
- Capítulo II.- Del Trabajo y sus garantías (Arts. 8º al 17º)

TITULO II.- Del contrato de trabajo.-

- Capítulo I.- Definición, sujetos y objeto (Arts. 18º al 34º)
- Capítulo II.- De la capacidad para contratar. (Arts. 35º al 39º)
- Capítulo III.- De las Limitaciones a la libertad contractual (Arts. 40º al 43º)
- Capítulo IV.- De las modalidades del contrato (Arts. 44º al 57º)
- Capítulo V.- De los gastos del contrato (Arts. 58º al 59º)
- Capítulo VI.- Del período de prueba en la etapa inicial del contrato (Arts. 60º al 62º)
- Capítulo VII.- De los derechos y obligaciones que derivan del contrato de Trabajo (Arts. 63º al 69º)
- Capítulo VIII.- De la suspensión de los contratos de trabajo (Arts. 70º al 79º)
- Capítulo IX.- De la terminación de los contratos de trabajo (Arts. 80º al 94º)
- Capítulo X.- De la estabilidad en el trabajo (Arts. 95º al 101º)
- Capítulo XI.- De la prueba del contrato (Arts. 102º al 103º)

TITULO III.- De los contratos especiales de trabajo.-

- Capítulo I.- Del contrato de aprendizaje. (Arts. 104º al 118º)
- Capítulo II.- Del trabajo de menores y mujeres.
 - Sección I.- Del trabajo de menores (Arts. 119º al 126º)
 - Sección II.- Del trabajo de las mujeres (Arts. 127º al 132º)
- Capítulo III.- Del trabajo a domicilio (Arts. 133º al 143º)
- Capítulo IV.- Del servicio doméstico (Arts. 144º al 155º)
- Capítulo V.- Del trabajo rural
 - Sección I.- Del Trabajo Agrícola-ganadero (Arts. 156º al 173º)
 - Sección II.- Del trabajo en las explotaciones forestales (Arts. 174º al 179º)
- Capítulo VI.- Del trabajo en las empresas de transporte (Arts. 180º al 184º)
- Capítulo VII.- Del trabajo indígena (Arts. 185º al 192º)

LIBRO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TITULO I.- De la duración máxima de las jornadas (Arts. 193º al 212º)

TITULO II.- De los descansos legales (Arts. 213º al 218º)

TITULO III.- De las vacaciones anuales remuneradas (Arts. 219º al 227º)

TITULO IV.- Del Salario.-

- Capítulo I.- Del salario en general (Arts. 228º al 249º)
- Capítulo II.- Del salario mínimo (Arts. 250º al 261º)
- Capítulo III.- De la asignación Familiar (Arts. 262º al 272º)

TITULO V.- De la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo (Arts. 273º al 280º)

LIBRO TERCERO

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO I.- De las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores.-



- Capítulo I.- De la libertad sindical (Arts. 281º al 285º.-)
- Capítulo II.- De la constitución de los sindicatos (Arts. 286º al 290º).-
- Capítulo III.- De la legalización y registro de los sindicatos (Arts. 291º al 299º).-
- Capítulo IV.- De los derechos y obligaciones de los sindicatos (Arts. 300º al 302º.-)
- Capítulo V.- De las federaciones y confederaciones de sindicatos (Arts. 303º al 305º).-
- Capítulo VI.- De la extinción y disolución de los sindicatos (Arts. 306º al 313º).-

TITULO II.- De los contratos colectivos de condiciones de trabajo (Arts. 314º al 340º).-

TITULO III.- Del orden y disciplina en los establecimientos de trabajo y del reglamento interno (Arts. 341º al 346º).-

- TITULO IV.- De los huelgas y paros
- Capítulo I.- De las huelgas (Arts. 347º al 365º).-
- Capítulo II.- De los paros (Arts. 366º al 371º).-

LIBRO CUARTO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Arts. 372º al 373º)

LIBRO QUINTO

DE LAS SANCIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DEL TRABAJO

- TITULO I.- De las sanciones (Arts. 374º al 388º).-
- TITULO II.- De la prescripción de acciones (Arts. 389º al 397º).-
- TITULO III.- De la inspección del trabajo (Arts. 398º al 399º).-

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS (Primera a Séptima)

DISPOSICION FINAL (art. 400º).-

----- # -----