



CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Rubricado y concordado con normas
internacionales del trabajo, tratados sobre
derechos humanos y normativa interna



CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

Rubricado y concordado con normas internacionales
del trabajo, tratados sobre derechos humanos
y normativa interna

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019

Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones se pueden reproducir sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Villasmil Prieto, Humberto

Código del Trabajo de la República del Paraguay. Rubricado y concordado con Normas Internacionales del Trabajo, Tratados sobre Derechos Humanos y Normativa Interna. Villasmil Prieto (Editor). Santiago, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2019.

ISBN: 978-92-2-133103-2 (impreso)
978-92-2-133104-9 (web pdf)

Normas Internacionales del Trabajo / Empleo / Convenios de la OIT/ Recomendaciones de la OIT / América Latina

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones se pueden obtener en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca_scl@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

LIBRO ICapítulo IV: De los trabajadores domésticos 131

Capítulo V:	Del trabajo rural	135
Capítulo VI:	Del trabajo en las empresas de transporte automotor terrestre	149
LIBRO II		
	De las condiciones generales del trabajo	151
Título I:	De la duración máxima de las jornadas	151
Título II:	De los descansos legales	161
Título III:	De las vacaciones anuales remuneradas	165
Título IV:	Del salario	169
Capítulo I:	Del salario en general	169
Capítulo II:	Del salario mínimo	181
Capítulo III:	De la asignación familiar	187
Título V:	De la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo	191
LIBRO III		
	De las relaciones colectivas de trabajo	199
Título I:	De las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores	199
Capítulo I:	De la libertad sindical	199
Capítulo II:	De la constitución de los sindicatos	203
Capítulo III:	De la inscripción de los sindicatos	211
Capítulo IV:	De los derechos y obligaciones de los sindicatos	221
Capítulo V:	De las federaciones y confederaciones de sindicatos	227
Capítulo VI:	De la extinción y disolución de los sindicatos	229
Capítulo VII:	De la estabilidad sindical	233
Título II:	De los contratos colectivos de condiciones de trabajo	239
Título III:	Del orden y disciplina en los establecimientos de trabajo y del reglamento interno	249
Título IV:	De las huelgas y los paros	255
Capítulo I:	De las huelgas	255
Capítulo II:	De los paros	263

LIBRO IV

De la seguridad social	265
------------------------	-----

LIBRO V

De las sanciones y cumplimiento de las leyes de trabajo	267
---	-----

Título I: De las sanciones	267
----------------------------	-----

Título II: De la prescripción de las acciones	275
---	-----

Título III: De la autoridad administrativa del trabajo	279
--	-----

DISPOSICIÓN TRANSITORIA	281
-------------------------	-----

DISPOSICIÓN FINAL	281
-------------------	-----

PRESENTACIÓN

Entre agosto de 2016 y enero de 2019, la Oficina Internacional del Trabajo en conjunto con el programa de cooperación técnica de la Unión Europea (DEVCO-UE), ejecutó en Paraguay el proyecto: “Apoyo a los países en la implementación efectiva de las Normas Internacionales de Trabajo y cumplimiento de sus obligaciones de reportar” que tuvo como objetivo central mejorar la aplicación de los Convenios Fundamentales de la OIT.

En este marco, se realizaron acciones para promover las Normas Internacionales del Trabajo y su uso en el derecho interno, con el propósito de promover un conocimiento sistemático y extenso de las mismas.

La OIT, como agencia especializada de las Naciones Unidas en materia de trabajo y la única de integración tripartita tiene, por disposición de su propia Constitución, un mandato normativo que le faculta para adoptar normas internacionales de trabajo y para velar por su cumplimiento.

La Oficina Internacional del Trabajo ha promovido la preparación de ediciones de Códigos del Trabajo, anotados y concordados, tal como el que se pone hoy a disposición, como una forma de destacar el vínculo de las Normas Internacionales del Trabajo con el derecho interno y, en este caso específico, de incentivar el conocimiento de los Convenios que el Paraguay ha ratificado a la fecha, de las Recomendaciones vinculadas a estos Convenios y asimismo de las Recomendaciones autónomas que, como tales, son transversales al sistema normativo de la OIT.

Esta publicación se ha preparado en el marco de la conmemoración del Centenario de la OIT, celebración que tiene entre sus objetivos revisar el camino recorrido y los principales logros alcanzados, y sobre todo, reflexionar sobre los desafíos que se presentan en un mundo del trabajo que se transforma a gran velocidad.

Esta edición, fruto de la colaboración entre la OIT y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay, aspira a ser un aporte a nuestros constituyentes y a todos los operadores jurídicos del país, para

que en conjunto puedan seguir avanzando en el conocimiento y aplicación efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo, requisito esencial para asegurar un futuro con trabajo decente para todas y todos.

Esperamos que la edición de este Código del Trabajo del Paraguay contribuya a ese propósito.

Carla Bacigalupo

*Ministra del Trabajo, Empleo
y Seguridad Social de Paraguay*

Fabio Bertranou

*Director OIT
Cono Sur de América Latina*

NOTA DEL EDITOR

Presentamos a la consideración de nuestros mandantes, operadores jurídicos e interesados esta edición del Código del Trabajo del Paraguay¹, rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo, Tratados sobre Derechos Humanos y la normativa interna.

Se trata de una edición que pretende promover el conocimiento y aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y muy particularmente, de los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Paraguay fue miembro fundador de esta Organización Internacional del Trabajo que hoy conmemora su primer centenario.

El conocimiento de las Normas Internacionales del Trabajo lleva apareado el de las normas sobre Derechos Humanos, sobre todo las vinculadas de manera directa o indirecta al trabajo, que puedan provenir de otros tratados e instrumentos distintos a la OIT que, por su relevancia, hemos considerado conveniente mencionar.

Al mismo tiempo, se busca promover la utilización de la norma internacional en el ordenamiento interno, considerando y respetando el rango que la Constitución Nacional le reserva a los tratados, convenios y acuerdos internacionales².

La edición incluye rúbricas marginales o laterales a cada disposición, las cuales tienen por objeto facilitar al lector la ubicación de la norma sustantiva y su conexión con el instituto jurídico regulado y desde luego procuran destacar las concordancias internas y externas de cada una. Entendemos por concordancias internas las vinculaciones que tienen las normas del Código entre ellas mismas y con otros instrumentos normativos del Paraguay, incluyendo la Constitución Nacional; y por externas, las que vinculan a cada disposición con tratados, convenios, recomendaciones y otros instrumentos de derechos humanos.

(1) A fines de esta edición, se consideró el vigente Código del Trabajo del Paraguay de 1993 (Ley 213/93, que establece el Código del Trabajo), cuyo Artículo 412 bis deroga el Código del Trabajo del año 1961 (Ley 729/61). Se reproduce la edición oficial con sus correspondientes modificaciones posteriores, respetando la ortografía original pese a cambios que desde entonces se han suscitado en las reglas de acentuación conforme a la Real Academia Española.

(2) Conforme al Artículo 137 de la Constitución del Paraguay, "La ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación enunciado."

Dicho esto, es necesario hacer algunas advertencias metodológicas.

1. Las rúbricas que se ubican al margen de cada disposición no son parte del texto oficial del Código del Trabajo del Paraguay y debe en ese sentido entenderse que significan aportes del editor.
2. Como la rúbrica no es un texto oficial, en algunos casos se incorporaron terminologías o categorías de uso general en el Derecho Laboral Comparado y, particularmente, en el Derecho Laboral Iberoamericano. Cuando se hizo, el principio o la mención se indica en cursiva para llamar la atención del lector.
3. En relación a las Normas Internacionales del Trabajo emanadas de la OIT, se incorporan concordancias a propósito de los Convenios y de las Recomendaciones³. Desde luego que las concordancias que vinculan a Convenios consideran exclusivamente aquellos que Paraguay ha ratificado y que se encuentran en vigor.
4. Dichas concordancias toman en cuenta a los convenios actualizados y en situación provisoria. Se descartaron concordancias respecto de los Convenios que Paraguay haya ratificado y que, a la fecha, se encuentran retirados, los que están obsoletos o no han entrado en vigor; asimismo se descartan concordancias con Convenios dejados de lado y con los Convenios sobre artículos finales (específicamente los Convenios 80 y 116).
5. En relación a las Recomendaciones, se incluyeron concordancias respecto a las que están actualizadas o bajo “solicitud de información”, descartándose las expresamente reemplazadas y obsoletas.

(3) “Artículo 19.1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.” Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, 1919.

6. Lo anterior justifica el por qué las concordancias se acotan para considerar exclusivamente los convenios actualizados, los convenios en situación provisoria y las recomendaciones actualizadas, descartándose los que se encuentran bajo otra condición⁴.
7. Las concordancias o vínculos agregados en relación a los convenios fundamentales y a los convenios de gobernanza de la OIT, se consideraron y trataron de especial manera y se reiteraron atendiendo a la importancia de estos instrumentos⁵.
8. Las rúbricas y concordancias pretenden facilitar al lector la ubicación de la norma sustantiva, pero en ningún caso se pronuncian ni pueden ser interpretadas en relación a la correspondencia de la norma nacional con las Normas Internacionales del Trabajo, ni mucho menos deben considerarse vinculadas o influidas por lo que, al respecto de alguna disposición, haya podido merecer algún comentario u observación de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo los casos en que estos hayan indicado la no correspondencia de una norma interna con la norma internacional. Por la misma razón, ninguna rúbrica ni concordancia, considerando el formato y justificación de esta edición, prejuzga sobre lo que la jurisprudencia o doctrina nacional hubieran podido asentar en relación a cada disposición.
9. Cuando una sección o artículo específico haya sido derogado, no aplica desde luego incluir concordancias ni rúbricas, lo que en todo caso ameritó una nota al pie del editor que indica la fuente específica de derogación, dejándose el texto previo señalado en cursiva.

-
- (4) Esta distinción surge del informe que presentare en su día el llamado Grupo Cartier al Consejo de Administración: grupo de trabajo sobre la política de revisión de normas, constituido entre los años 1995 y 2002 con el fin de examinar uno a uno los Convenios y Recomendaciones de la OIT. De este trabajo resultan un total de 39 Convenios que han sido retirados, dejados de lado, obsoletos o sobre los artículos finales, y 58 Recomendaciones reemplazadas u obsoletas. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, marzo de 2002. Cuarto punto de orden del día. Publicación de los resultados de las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/prs-4.pdf>. Esta información es posteriormente consolidada por el Grupo de Trabajo tripartito sobre el Mecanismo de Examen de las Normas (https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_449689/lang-es/index.htm), incluyendo las categorías "situación provisoria" y "solicitud de información", entre otras.
 - (5) La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, en Ginebra, 18 de junio de 1998) designa los convenios fundamentales. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>. La Declaración de la OIT sobre la justicia global para una globalización equitativa (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008) designa los convenios prioritarios o de gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Quisiera agradecer y reconocer el aporte, para la preparación de esta edición, de Tania Abdo Rocholl y de María José García Ascolani, juristas paraguayas quienes, bajo la metodología explicada por el editor, prepararon una primera versión que fue revisada y completada por el profesor César Augusto Carballo Mena, jefe del Departamento de Derecho Social de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Caracas y, muy especialmente, por Irene Trinidad Vera Alvarado, jurista que ha tenido a su cargo la revisión de todas las versiones que a lo largo de la preparación de esta edición se fueron suscitando, además de las notas del editor que, cuando correspondía, se agregaron, y la ordenación de las abreviaturas.

Finalmente, a Loreto Flores, Mitzi Gómez y Sonia Álvarez, de la Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina, y a Paola Valfredi de la Oficina de Proyectos de la OIT en Asunción, sin cuyo apoyo y buenos oficios esta edición nunca hubiese podido materializarse.

A todos y cada uno, mi más sincero reconocimiento.

Humberto Villasmil Prieto

*Especialista en Normas Internacionales del Trabajo
y Relaciones Laborales
OIT Cono Sur de América Latina*

ABREVIATURAS

AAT	Autoridad Administrativa del Trabajo.
C1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
C11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.
C14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.
C26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
C30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.
C77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946.
C78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.
C79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946.
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
C89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
C90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.
C95	Convenio sobre la protección del salario, 1949.
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
C99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

C106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
C116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961.
C117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962.
C119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963.
C120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
C122	Convenio sobre la política del empleo, 1964.
C124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973.
C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
C159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
C169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de la Organización de los Estados Americanos suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño y de la Niña. Aprobada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York.
CEDCM	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
CIDTM	Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Organización de las Naciones Unidas, adoptada en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, el 13 de septiembre de 2002.
CIEDR	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
CN	Constitución Nacional de la República del Paraguay de 1992.
CNA	Ley N° 1.680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia”.
COIT	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, enmendada en 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 y 1972.
CT	Ley N° 213/1993 “Que establece el Código del Trabajo”.
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
D-2346	Decreto N° 2346/14 “Por el cual se aprueba la Carta Orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y se establece su organigrama.”
D-5649	Decreto N° 5649/10 “Por el cual se adopta el listado de enfermedades profesionales, acorde al Convenio 121 de la OIT relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y a la Recomendación 194 de la Conferencia General de la OIT, refe-

	rente a la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.
D-7550	Decreto N° 7550/17 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 5508, de fecha 28 de octubre de 2015, de “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”.
DOIT 1944	Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) de 1944.
DOIT 1998	Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998.
DOIT 2008	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª Reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.
L-884	Ley N° 884/81: “Que regula condiciones de trabajo en el transporte terrestre”.
L-1416	Ley N° 1416/99: “Que modifica el artículo 385 de la Ley N° 496/95, que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley N° 213/93, “Código del Trabajo”; y los artículos 5º, 6º, 10º, y 15º, de la Ley N° 884/81, “Que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre”.
L-1542	Ley N° 1542/00: “Que establece el procedimiento para la calificación de huelga”.
L-1626	Ley N° 1626/00: “De la Función Pública”.
L-1652	Ley N° 1652/00: “Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral”.
L-1680	Ley N° 1680/01: “Código de la Niñez y la Adolescencia”.
L-2169	Ley N° 2169/03: “Que establece la mayoría de edad”.
L-3384	Ley N° 3384/07: “Que modifica el artículo 62, inciso J) de la Ley N° 213/93: “Que establece el Código del Trabajo”.
L-4951	Ley N° 4951/13: “De inserción al empleo juvenil”.

- L-4962** Ley N° 4962/13: “Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado”.
- L-5115** Ley N° 5115/13: “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.
- L-5407** Ley N° 5407/15: “Del Trabajo Doméstico”.
- L-5421** Ley N° 5421/15: “Igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo de las personas con discapacidad”.
- L-5508** Ley N° 5508/15: “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”.
- L-5636** Ley N° 5636/16: “De la Pasantía Educativa Laboral Técnica Superior”.
- L-5764** Ley N° 5764/16: “Que modifica el artículo 255 de la Ley N° 213/93, que establece el Código del Trabajo, y deroga el artículo 256”.
- PCADH-ESC** Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”. Organización de los Estados Americanos. Adoptado en San Salvador, El Salvador, en la Asamblea General, décimo octavo período ordinario de sesiones, el 17 de noviembre de 1988.
- PIDCP** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966.
- PIDESC** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966.
- Rec.35** Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930.
- Rec.81** Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947.
- Rec.85** Recomendación sobre la protección del salario, 1949.
- Rec.90** Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Rec.91** Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951.

Rec.92	Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951.
Rec.99	Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.
Rec.103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
Rec.111	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
Rec.116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
Rec.130	Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967.
Rec.133	Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
Rec.135	Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
Rec.143	Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
Rec.146	Recomendación sobre la edad mínima, 1973.
Rec.149	Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
Rec.151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975.
Rec.163	Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.
Rec.164	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
Rec.165	Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
Rec.166	Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
Rec.168	Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
Rec.171	Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
Rec.178	Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.

- Rec.180** Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.
- Rec.184** Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996.
- Rec.188** Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1977.
- Rec.190** Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- Rec.191** Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Rec.192** Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.
- Rec.195** Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004.
- Rec.198** Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.
- Rec.200** Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010.
- Rec.203** Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014.
- Rec.204** Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

LIBRO I

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Del objeto y aplicación del Código

Objeto: régimen del trabajo subordinado.

ARTÍCULO 1

Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

CN: Art. 86

CT: Art. 8, 23 y 29

Rec.198: párr. 1, 2, 12 y 13

Ámbito subjetivo de aplicación.

ARTÍCULO 2

Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:

CN: Arts. 86, 101 y 102

CT: Arts. 21, 23 y 27

- Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores;
- Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva o profesional;
- Los sindicatos de empleadores y trabajadores del sector privado;

CT: Art. 11

CT: Arts. 288-290

C87: Art. 10

d. Los trabajadores de las empresas del Estado y de las empresas municipales productoras de bienes o prestadores de servicios.⁶

Los demás trabajadores del Estado sean de la Administración Central, de las Municipalidades o Departamentos, serán regidos por Ley especial.⁷

Irrenunciabilidad de derechos.

ARTÍCULO 3

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

CN: Art. 86
CT: Arts. 34, 40, 47.d, 237
y 259 (último aparte)

Instrumentos internacionales de Derechos Humanos e integración de convenios OIT en el ordenamiento interno.

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 los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás convenios internacionales del trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el derecho positivo.

CN: Arts. 45, 137, 141, 142
y 145
COIT: Art. 19.5 d) y 19.8
DOIT 1998: párr. 2
C87: Art. 9.2
C98: Art. 5.2
CADH: Art. 2

(6) Inciso derogado por L-1626, Art. 145°.

(7) Nueva redacción según L-496/95, Arts. 1° y 2°.

*Principio protector.***ARTÍCULO 4**

Los reglamentos de fábricas 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 aquella.

CN: Arts. 86 y 97
CT: Arts. 2, 5, 7, 17, 53,
326, 350 y 355

*Principio de norma mínima e inderogabilidad.***ARTÍCULO 5**

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.

CN: Art. 86
CT: Arts. 3, 4 y 7

Principio protector.

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.

*Fuentes supletorias de aplicación.***ARTÍCULO 6**

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 contrarios a los del derecho laboral, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local.

CN: Arts. 45 y 137
CT: Arts. 3, 4, 5 y 7
COIT: Arts. 19.5 (d y e)
y 22
DOIT 1998: párr. 2

Principio protector: in dubio pro operario.

ARTÍCULO 7

Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas del trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

CN: Art. 86

CT: Arts. 4, 5 y 40

CAPÍTULO II

Del trabajo y sus garantías

Trabajo tutelado: libre, dependiente,
remunerado y productivo.

ARTÍCULO 8

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.

CN: Art. 86
CT: Arts. 1, 9, 11, 12, 14,
15, 17 y 29
DOIT 1998: párr. 2.b
C29: Art. 1.1
C105: Art. 1
Rec.198: párr. 1, 2, 12 y 13
DUDH: Art. 23
PCADH-ESC: Arts. 6.1

Principio protector.

ARTÍCULO 9

El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

CN: Art. 86
CT: Arts. 15, 62.k, 66.g y
272
DOIT 1944: párr. I.a
PCADH-ESC: Art. 6.1

Igualdad de trato y no discriminación.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.⁸

CN: Art. 88
CT: Arts. 47.e, 63.g, 67.c,
229 y 395
L-5421: Arts. 1 y 3
DOIT 1944: párr. 2.a
DOIT 1998: párr. 2.d
DOIT 2008: párr. I.B
DUDH: Arts. 7 y 23.2
C100: Art. 1.b
C111: Art. 1
C117: Art. 14
C156: Arts. 3-8

(8) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

C159: Arts. 3 y 4
C169: Arts. 2.2, 3.1 y 4.3 y
20 (2 y 3)
Rec.111: párr. 2-7
Rec.151: párr. 2.e
Rec.165: párr. 6-10
DUDH: Art. 23
PIDCP: Art. 26
PIDESC: Art. 7(a.i y c)
CEDCM: Arts. 11 y 14
CDPD: Arts. 5, 8.2.a) iii)
y 27
CIEDR: Art. 5.e) i)
CIDTM: Arts. 1.2., 2.1. y 7
CADH: Art. 24
PCADH-ESC: Arts. 3, 6.2
y 7.a

Garantía de la libertad personal.

ARTÍCULO 10

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.

CN: Arts. 9, 10, 11 y 13
CT: Arts. 9, 15, 41 y 42
DOIT 1944: párr. II. A
DOIT 1998: párr. 2
DOIT 2008: párr. I.A
C29: Art. 2
C105: Arts. 1 y 2
Rec.35: párr. II (c y d)
Rec.203: párr. 12
PIDESC: Art. 6.1
CIEDR: Art. 5.e.i
CDPD: Art. 27.1
CADH: Arts. 6 y 7

Tutela del trabajo intelectual,
manual o técnico.

ARTÍCULO 11

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.

CN: Arts. 86 y 88

CT: Arts. 2.a y 9

Onerosidad del trabajo.

ARTÍCULO 12

Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

CN: Art. 92

CT: Arts. 13, 46.d, 51,
62.b), 271 y 390

C95: Art. 2.1

DOIT 1944: párr. 1.A

DOIT 2008: párr. 2

DUDH: Art. 23.3

PIDESC: Arts. 2 y 7.a

Rec.198: párr. 13.b

Libre disposición del producto del trabajo.
Prohibición del trabajo forzoso.

ARTÍCULO 13

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

CN: Arts. 10 y 86

CT: Arts. 31, 34, 39, 40,
56 y 247

DOIT 2008: párr. I

C29: Art. 2

C95: Art. 6

C105: Arts. 1 y 2

Libertad de trabajo.

ARTÍCULO 14

CN: Arts. 9, 16 y 86

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

Principio protector: trabajo decente.

ARTÍCULO 15

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

CN: Arts. 6 y 86
CT: Arts. 9 y 16
COIT: Preámbulo
DOIT 1998: párr. 1 y 2
DOIT 2008: párr. I.A
C29: Art. 1.1
C105: Arts. 1 y 2
C117: Arts. 1-3
C122: Art. 1
PIDCP: Art. 88.3
PIDESC: Arts. 2, 6 y 11
CADH: Art. 6
PCADH-ESC: Arts. 1, 2, 6 y 7

Promoción de educación profesional y técnica.

ARTÍCULO 16

El Estado tomará a su cargo brindar educación profesional y técnica a trabajadores de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción.

CN: Art. 87
CT: Arts. 9 y 15
DOIT 2008: párr. I.A.i
DOIT 1944: párr. III.C
C111: Art. 2
C117: Arts. 15 y 16
C122: Arts. 1-3
C159: Arts. 1-5
Rec.35: párr. I y III
Rec.99: párr. 2

Derecho al trabajo.

Mediante una política económica adecuada procurará igualmente mantener un justo equilibrio de la oferta y la demanda de mano de obra, dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a los minusválidos físicos y psíquicos, ancianos y veteranos de la guerra.

Rec.111: párr. 1.3, 2 y 3

Rec.168: Preámbulo, párr.
1-13

Rec.204: Preámbulo, párr.
1, 7-11, 14, 15, 17, 18 y 22

PCADH-ESC: Arts. 1, 2,
3 y 6

PIDESC: Preámbulo, Arts.
2 y 6.2

CADH: Art. 26

TÍTULO II**Del Contrato de Trabajo****CAPÍTULO I****Definición, sujetos y objetos****Contrato de trabajo: definición.****ARTÍCULO 17**

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 fuera la clase de ella.⁹

CN: Art. 86
CT: Arts. 35-38, 39, 40,
43, 48, 53, 61, y 103
Rec.198: párr. 4.c y 9

Contrato de trabajo: especificidades.*Principio de primacía de la realidad.***ARTÍCULO 18**

El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.

CT: Arts. 8, 12, 13, 19, 20
y 46.g
Rec.198: párr. 9

Presunción de la existencia del contrato de trabajo.**ARTÍCULO 19**

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

CT: Arts. 12, 43, 48, 50 y
103
Rec.198: párr. 11.b

Condiciones de trabajo: fuentes supletorias.

CT: Arts. 46.c y 61

A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los

(9) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Sujetos del contrato de trabajo.

CT: Arts. 2, 21, 24-28, 53,
288 y 290
Rec.198: párr. 4.d

ARTÍCULO 20

Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Trabajador.

CT: Arts. 2, 19, 22, 23, 27
y 58

ARTÍCULO 21

Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

Ayudante o auxiliar.

CT: Arts. 158.b y 178

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.¹⁰

Contrato con más de un empleador.

Pacto de exclusividad.

ARTÍCULO 22

Rec.198: párr. 4.c

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 solo.

(10) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

Ámbito subjetivo de aplicación:
exclusiones. Representante del empleador.

ARTÍCULO 23

CT: Arts. 1, 2, 24, 25 y 29

Este Código no rige para los directores, gerentes, administradores y otros ejecutivos de la empresa, que por el carácter de representante de ésta, la importancia de sus emolumentos, naturaleza del trabajo y capacidad técnica, gozan de notoria independencia en su trabajo. En todos los casos en que predominen los elementos de la subordinación se aplicarán las disposiciones de este Código.

Empleador.

ARTÍCULO 24

CT: Arts. 25, 26, 28, 138
y 160

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

Representante legal del empleador.

ARTÍCULO 25

CT: Arts. 23, 26, 27, 238 y
293.b
C119: Art. 14

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

Empleado de dirección o administración.

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

Intermediario.

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, aun 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 este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Rec.198: párr. 4.c

Declaraciones necesarias.

Responsabilidad solidaria.

Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Contratistas.

ARTÍCULO 26

CT: Arts. 24, 25 y 238
Rec.198: párr. 4.c

No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajo 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.¹¹

(11) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

Empleado de confianza.

ARTÍCULO 27

CT: Arts. 2 y 81.n

Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a sus respectivas jornadas con todos los efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador.¹²

Sustitución del empleador.

ARTÍCULO 28

La sustitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes.

Novación subjetiva.

Responsabilidad solidaria.

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

Responsabilidad solidaria: efectos.

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

(12) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

Intangibilidad de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tendrán con el nuevo empleador, las mismas obligaciones contraídas con el sustituido.

Objeto del contrato: ajenidad y dependencia.

ARTÍCULO 29

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.

CT: Arts. 1, 8, 30, 31 y 52
Rec.198: párr. 12 y 13.a

Ámbito objetivo de aplicación: exclusiones.

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

CT: Art. 23

Trabajo familiar.

- a. los trabajos de carácter familiar, en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados; y

Trabajo amistoso o de buena vecindad.

- b. los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos y de buena vecindad.

Condiciones de ejecución:
novación objetiva por emergencia.

ARTÍCULO 30

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 solo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa.

CT: Arts. 19 (único aparte), 29, 62, 65 y 202
Rec.198: párr. 9

Servicios contratados: límites y modalidades.

Si en el contrato no se determinase 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 formen el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador.

Ajenidad en los réditos: apropiación patronal originaria.

ARTÍCULO 31

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

CT: Arts. 29, 32 y 64.e

Inversiones de explotación y de servicio: propiedad del empleador.

ARTÍCULO 32

Las inversiones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso,

CT: Arts. 33, 34, 64.f y 67.g

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.

**Invencción de servicio:
compensación especial.**

ARTÍCULO 33

CT: Arts. 32, 34, 64.f y 67

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 compensación especial.

Invencción libre: propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 34

CN: Arts. 93 y 110

CT: Arts. 3, 47.d y 67.g

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.

**Irrenunciabilidad de la propiedad
intelectual.**

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.

Secreto o deber de sigilo.

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

CAPÍTULO II

De la capacidad para contratar

Capacidad para contratar. Prohibición del trabajo infantil. Edad mínima de admisión al trabajo.

ARTÍCULO 35

Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la ley, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido dieciocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de dieciocho años no implicará su emancipación.^{13 14}

CN: Arts. 46, 48, 86 y 88-90
CT: Art. 36
CNA: Art. 68
DOIT 1998: párr. 2
C138: Arts. 1 y 3
C182: Art. 2 y 6.1
Rec.146: párr. 6 y 7
Rec.190: párr. 2
PIDESC: Art. 10.3
CDN: Arts. 32 y 36
PCADH-ESC: Art. 7.f

Contrato de trabajo con adolescentes: edad mínima.

ARTÍCULO 36

Los menores que tengan más de doce años y menos de diez y ocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización. La misma podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor.

CN: Arts. 54, 73, 76 y 90
CT: Arts. 35, 124, 126 y 127
CNA: Arts. 25, 52-62
C138: Art. 1
C182: Arts. 1, 3 y 6
Rec.190: párr. 4
CDN: Art. 32
PCADH-ESC: Art. 7.f

(13) Artículo modificado por la Ley N° 2169/03 "QUE ESTABLECE LA MAYORIA DE EDAD":

Niño: toda persona humana desde la concepción hasta los trece años de edad;

Adolescente: toda persona humana desde los catorce años hasta los diecisiete años de edad; y, Mayor de edad: toda persona humana desde los dieciocho años de edad.

Y también por la Ley N° 1/92 "DE LA REFORMA PARCIAL DEL CÓDIGO CIVIL", que establece en su Art. 1° "La mujer y el varón tienen igual capacidad de goce y de ejercicio de los derechos civiles, cualquiera sea su estado civil".

(14) Al ratificarse el C138, se estableció que la edad mínima de admisión al empleo será de catorce años y que la edad mínima para todo tipo de empleo o trabajo, que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho años.

En los casos en que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor.¹⁵

Relación de trabajo con adolescentes: falta de autorización.

ARTÍCULO 37

CT: Arts. 35 y 36

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.

Capacidad del empleador: derecho común.

ARTÍCULO 38

CT: Arts. 17 y 24

Se regirá conforme al derecho común la capacidad del empleador unipersonal y de las personas jurídicas contratantes.

(15) Nueva redacción según L-496, Art. 1°, posteriormente modificado por el Art. 257 del CNA.

CAPÍTULO III

De las limitaciones a la libertad contractual

Principio de autonomía de la voluntad.

ARTÍCULO 39

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

CT: Art. 46.g
DOIT 1998: párr. 2.b
DOIT 2008: párr. II
C29: Art. 2.1
CADH: Art. 6

Irrenunciabilidad.

ARTÍCULO 40

Sin embargo, de lo dispuesto en el artículo anterior, no será válido el contrato que contraríe en perjuicio del trabajador:

CT: Arts. 3, 4, 5, 7, 41,
290, 326, 329 y 349

- a. las disposiciones legales y reglamentarias;
- b. las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos voluntarios; y
- c. los contratos colectivos de condiciones de trabajo.

Nulidad de cláusulas abusivas.

ARTÍCULO 41

Se considerará como nula toda cláusula del contrato en la que una de las partes abuse de la necesidad o inexperiencia del otro contratante, para imponerle condiciones injustas o no equitativas.

CT: Arts. 4, 5, 15 y 42

Nulidad parcial: pervivencia del contrato.

ARTÍCULO 42

CT: Arts. 4-7

Si en virtud de los preceptos anteriores, resultase nula una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, con las disposiciones adecuadas a su legitimidad.

Compensación judicial.

De haberse fijado ventajas particulares por las cláusulas anuladas, el juez competente, a instancia de parte, decidirá la compensación que corresponda.

CAPÍTULO IV

De las modalidades del contrato

Forma del contrato: verbal o escrito.

ARTÍCULO 43

CT: Arts. 17, 18, 44-48, 57
y 390

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

Escrito: obligatoriedad.

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

Contrato verbal: supuestos.

ARTÍCULO 44

CT: Arts. 49, 50 y 352

Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

Servicio doméstico.

a. *al servicio doméstico*¹⁶;

Trabajos accidentales o temporales.

b. a trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días; y

Obra determinada.

c. a obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo.

(16) Inciso derogado por L-5407, Art. 26, inciso a).

Contrato escrito: ejemplares, exención de impuestos, homologación y registro.

ARTÍCULO 45

CT: Arts. 43, 46-48

El contrato de trabajo escrito, su modificación o prórroga, se redactarán en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de todo impuesto. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.

Contrato de trabajo: contenido mínimo.

ARTÍCULO 46

CT: Arts. 43, 45, 57 y 108

En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

Lugar y fecha.

- a. lugar y fecha de celebración;

Datos de los contratantes.

- b. nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;

Clase de trabajo y lugar de ejecución.

- c. clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;

CT: Arts. 19 (único aparte) y 141.c

Monto y modalidad de la remuneración.

- d. monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;

CT: Art. 12

Jornada de trabajo.

- e. duración y división de la jornada de trabajo; CT: 194, 196 y 200

Habitación, alimento y/o uniformes.

- f. beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor; CT: Arts. 163, 165 y 174
C95: Art. 4.2

Otras.

- g. las estipulaciones que convengan las partes; y CT: Arts. 18 y 39

Firma o impresión digital.

- h. firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el juez de paz de la jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese.

Cláusulas nulas.**ARTÍCULO 47**

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

CN: Art. 86
CT: Art. 3

Jornada excesiva.

- a. las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código; CT: Arts. 193-211 y 386

Labores peligrosas.

- b. Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los menores de dieciocho años;¹⁷

CT: Arts. 125.d, 130, 131
y 135

C138: Arts. 1 y 3

C182: Art. 3

- c. *las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;*¹⁸

Otros derechos y garantías.

- d. las que constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por la ley;

CT: 3, 34, 40, 218 (in fine)
y 237

Discriminación salarial.

- 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;

CT: Art. 229

C100: Arts. 1.b, 2.1 y 3.3

C111: Art. 2

DUDH: Art. 23.2

Rec.151: párr. 2.e

Trabajo extraordinario: adolescentes.

- f. las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;

CT: Art. 204

Rec.146: párr. 13.b)

Jornada inhumana.

- g. las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva a juicio de la autoridad competente;

CT: Art. 47.a

(17) Nueva redacción según modificación de la L-496, Art. 1°.

(18) Derogado por el CNA, Art. 58.

Salario inferior al mínimo legal.

- h. las que fijen un salario inferior al mínimo legal;

CT: Arts. 257 y 390

Plazo y lugar de pago del salario.

- i. las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;

CT: Arts. 232 y 236

C95: Arts. 12 y 13

Rec.85: párr. 4, 5 y 6 (c y d)

Obligación de adquirir artículos en lugar determinado por el empleador.

- j. las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocios o lugar determinado por el empleador; y

CT: Arts. 63.c, 231 y 241

C.95: Arts. 6, 7 y 8

Rec.85: Arts. 6 y 7

Retención del salario por multa.

- k. las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.

CT: Arts. 143 y 240

Presunción de la existencia de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 48

Faltando contrato de trabajo escrito se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el trabajador, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios.

CT: Arts. 19, 43 y 50

Rec.198: párr. 11.b y 13

Duración del contrato: plazo determinado, tiempo indefinido y obra determinada.

ARTÍCULO 49

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

CT: Arts. 40, 47, 50, 59,
68, 83, 87, 91, 94, 95, 96
y 218

Principio de continuidad: preferencia del contrato a tiempo indefinido.

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

CT: Art. 50

Contrato de plazo determinado: duración.

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.

Contrato de plazo determinado: prórroga.

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.

Contrato para obra determinada: duración.

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

Contrato por tiempo indefinido: *principio de primacía de la realidad.*

ARTÍCULO 50

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 les dio 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.

CT: Arts. 19, 48, 51, 59,
68, 94, 95, 96 y 218
Rec.166: párr. 3

Principio de continuidad:
excepcionalidad de los contratos de plazo
o para obra determinada.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o 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.

Rec.166: párr. 3

Contrato de trabajo según modo de remuneración: sueldo o jornal, comisión, destajo o participación.

ARTÍCULO 51

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

CN: Art. 92
CT: Arts. 11, 21, 27, 58,
144, 219, 230 y 258
Rec.85: párr. 4 y 5

Unidad de tiempo.

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

Comisión.

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

Unidad de obra.

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

Participación en utilidades.

Cualquiera sea la forma de remuneración, las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador.

Modalidades susceptibles de cumplimiento parcial.

ARTÍCULO 52

Rec.85: párr. 4 y 5

Quando 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.

Contrato según sujetos: individual, de equipo o colectivo.

ARTÍCULO 53

Por los sujetos de la relación jurídica el contrato de trabajo es individual, de equipo y colectivo de condiciones de trabajo.

Contrato individual: definición.

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

CT: Arts. 17 y 20

Contrato de equipo: definición.

El 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.

CT: Arts. 54 y 55

Contrato colectivo: definición.

El contrato colectivo de condiciones de trabajo se define en el Título II del Libro III de este Código.

CT: Arts. 326-349

Contrato de equipo: régimen general.

ARTÍCULO 54

Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores para un trabajo 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 hubiese pactado.

CT: Arts. 53 y 55

Derecho a la alícuota salarial.

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

Contrato de equipo: jefe de grupo y representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 55

En el caso del artículo anterior, el jefe elegido o reconocido por el grupo representará a los trabajadores que lo integran, como un gestor de negocios.

CT: Arts. 53 y 54

Rec.143: párr. 2

Cobro y distribución del salario: autorización.

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

Distribución del salario: responsabilidad del jefe de grupo.

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.

CAPÍTULO V

De los gastos del contrato

Gastos de traslados por cambio de residencia.

ARTÍCULO 56

CT: Art. 62.q

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.

Contrato no ejecutado: efectos.

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.

CT: Arts. 17 y 18

Libre radicación: concurrencia de gastos.

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.

Exención.

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

Servicios fuera del país: aprobación y registro por AAT y visado consular.

ARTÍCULO 57

CT: Art. 67.I

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.

Cláusulas complementarias.

Son, además, cláusulas indispensables para esta clase de contratos:

CT: Art. 46

Gastos de transporte y alimentación.

- 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;

Fianza por traslados y repatriación.

- 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 aquel; y

Edad mínima de celebración del contrato.

- c. que el trabajador tenga 20 años, salvo que fuera contratado conjuntamente con un familiar mayor de edad pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.

CAPÍTULO VI

Del período de prueba en la etapa inicial del contrato

Período de prueba.

ARTÍCULO 58

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.

CT: Arts. 2, 21, 27, 103
y 184
L-5407: Art. 7.g

Duración.

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

Domésticos y trabajadores no calificados.

- a. de 30 días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;

Trabajadores calificados y aprendices.

- b. de 60 días, para trabajadores calificados o para aprendices; y

Técnicos altamente calificados.

- c. tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un período distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado.

Período de prueba: remuneración y
principio de continuidad.

ARTÍCULO 59

El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquel, 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.

CT: Arts. 49, 50, 60, 68,
94-96 y 218

Improcedencia.

En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el período de prueba.

Terminación del contrato durante el período de prueba: efectos.

ARTÍCULO 60

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna.

CT: Art. 59
Rec.166: párr. 2.(2)b

No obstante, los trabajadores gozarán durante dicho período de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

CAPÍTULO VII

De los derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo

Principio de buena fe contractual.

ARTÍCULO 61

El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por ley correspondan a ella.

CN: Art. 92
CT: Arts. 19 (único aparte), 22, 65.b y 81
C95: Art. 1
DOIT 1998: párr. 2

Empleador: obligaciones.

ARTÍCULO 62

Son obligaciones de los empleadores:

CT: Arts. 111 y 275

Ocupación efectiva a los trabajadores.

- a. dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados;

CT: Arts. 8 y 61

Pago de la remuneración pactada.

- 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;

CT: Arts. 228, 232 y 236
C95: Arts. 3, 12 y 13
Rec.85: párr. 4 y 5

Supuesto de pago de remuneración por trabajo no prestado.

- c. pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al empleador;

CT: Art. 193

Suministro de instrumentos de trabajo.

- 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 aquéllos no se hayan obligado a usar herramientas propias;

CT: Arts. 62 (e y f), 63.h, 66.c, 81.f, 84.f, 109.d, 246 y 277 (a y c)

Guarda de instrumentos del trabajador.

- e. proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajador, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes;

CT: Art. 62.d

Indemnización por pérdida de instrumentos.

- f. indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador, se extraviasen, o cuando se destruyesen;

CT: Art. 62 (d y e)

Reintegro de gastos autorizados.

- g. reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos para su ejecución;

CT: Art. 225 (único aparte)

Licencias por obligaciones legales.

- 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 15 días en el mismo año;

Licencias por actividades sindicales.

- 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;

DOIT 1998: párr. 2.a
C87: Art. 11
Rec.143: párr. 9.1

Licencias por razones familiares.

- j. conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, tres días en caso de nacimiento de un hijo/a y tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos;¹⁹

DOIT 1944: párr. I.h
C156: Art. 3
Rec.165: párr. 17 y 22
Rec.191: párr. 1 y 10

Trato digno.

- k. guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;

CN: Art. 86
CT: Art. 9

(19) Modificado expresamente por L-3384 y en cuanto al permiso de maternidad y paternidad, por L-5508, Arts. 11 y 13, inc. b).

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- I. 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;

CT: Arts. 81.t, 272-282
C120: Arts. 7-19
Rec.164: párr. 3 y 10-17

Constancia de trabajo.

- II. expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitase, una constancia escrita relativa a sus servicios;

CT: Art. 93

Preferencia por nacionalidad o desempeño.

- m. preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, y a los que les hubieran prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;

Buenas costumbres y moralidad.

- n. observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;

Reglamento interno.

- ñ. cumplir las disposiciones del reglamento interno;

CT: Arts. 84.n y 350

Atención de quejas.

- o. atender las quejas justificadas que los trabajadores elevasen;

Rec.130: párr. 2.b)

Capacitación para auxilio en caso de accidente.

- p. capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente; y

Rec.171: párr. 23

Otras.

- q. cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de trabajo.

Empleador: prohibiciones.

ARTÍCULO 63

Queda prohibido a todo empleador:

Deducción arbitraria del salario.

- 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;

CT: Arts. 47.k, 143 y 240
C95: Art. 8
Rec.85: Art. 1 y 7.b

Exigir o aceptar gratificaciones.

- b. exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo referente a las condiciones de éste;

C95: Art. 9

Exigir o inducir compras en lugares determinados.

- c. exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

CT: Art. 47.j
C95: Art. 7

Injerencia política, religiosa o sindical.

- d. influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores;

CN: Art. 24
CADH: Art. 12
C98: Arts. 1 y 2

Cobro de interés por anticipo salarial.

- e. cobrar a los trabajadores interés alguno sean cual fueren las cantidades anticipadas a cuenta de salarios;

CT: Art. 242

Conducta antisindical.

- f. obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a que perteneciesen;

C98: Art. 1.2.a

Lista negra.

- 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;

CN: Arts. 46 y 88
CT: Arts. 9 y 395
C98: Art. 2.2
C111: Arts. 1.1.a y 2

Retención de instrumentos o bienes del trabajador.

- 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;

Colectas o suscripciones obligatorias.

- i. hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;

Dirección bajo influencia de alcohol, drogas o estupefacientes.

- j. dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o en condiciones anormales, bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otras causas;

Porte de armas.

- k. portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto; y

Otras: vulneración directa o indirecta de derechos.

- l. ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás leyes pertinentes otorgan a los trabajadores.

Empleador: derechos.

ARTÍCULO 64

Los empleadores tienen los siguientes derechos:

Poder de organización y dirección.

- a. organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar;

CN: Arts. 107 y 109
CT: Arts. 1, 8, 65.a y 351

Derecho de asociación o de sindicación.

- b. organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establecen este Código y demás leyes pertinentes;

CN: Art. 42
C87: Art. 2

Exigir ante la autoridad el cobro de deudas o la efectividad de responsabilidades.

- 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;

CN: Arts. 15, 39 y 40

Cierre de establecimiento y suspensión del trabajo en los términos de la ley.

- d. proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizadas por la ley;

CN: Art. 107
CT: Arts. 68-77, 78.h y 80

Apropiación originaria de réditos del trabajo.

- e. de propiedad sobre el producto del trabajo contratado;

CT: Art. 31

Propiedad sobre invenciones.

- 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

CN: Art. 109
CT: Art. 32

Otros.

- g. los demás derechos que les acuerdan las leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.

Trabajador: obligaciones.

ARTÍCULO 65

Son obligaciones de los trabajadores:

Prestación personal de servicios subordinados.

- 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;

CT: Arts. 66, 81 (II y t), 84,
109 y 250
Rec.198: párr. 13.a)

Eficiencia.

- b. ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos;

CT: Arts. 61 y 81

Obediencia.

- c. acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes según la organización establecida;

CT: Arts. 1, 8, 65.a, 81
(t y v), 351 y 356 (primer
aparte)

Conducta ejemplar y buenas costumbres.

- d. observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;

CT: Arts. 61 y 81

Abstención de actos peligrosos o contrarios a la seguridad.

- 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;

CT: Arts. 65.II, 81.i, 81.I y 277

Trabajo de emergencia.

- 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;

CT: Arts. 30, 61, 202 y 203

Trabajo extraordinario.

- 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;

CT: Arts. 30, 61, 202 y 203

Restitución de instrumentos.

- h. restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregados por aquel no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

CT: Arts. 143 y 240.a

Participación.

- i. integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;

Información sobre riesgos.

- 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;

CT: Arts. 61 y 277.e

Secreto o deber de sigilo.

- 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;

CT: Art. 81.h

Buena fe.

- l. servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;

CT: Arts. 61 y 81.ñ

Seguridad y salud en el trabajo.

- II. 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;

CT: Arts. 65.e, 81.i, 81.l y 277

Aviso de inasistencia.

- m. dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y

CT: Arts. 61, 66.a y 81.p

Otras.

- n. cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.

Trabajador: prohibiciones.

ARTÍCULO 66

Queda prohibido a los trabajadores:

Inasistencia injustificada al trabajo.

- a. faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador;

CT: Arts. 65.m y 81.p

Alteración del ritmo de trabajo, salvo huelga.

- b. disminuir intencionalmente el ritmo de 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;

CT: Arts. 65 y 81.m

Uso indebido de instrumentos de 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;

CT: Art. 81.f

Influencia de alcohol, drogas o estupefacientes.

- d. presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquiera otra condición anormal;

Porte de armas.

- e. portar armas de cualquier clase, a menos que sean necesarias por la naturaleza del servicio;

Colectas o suscripciones sin autorización.

- f. hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo, sin permiso del empleador, toda vez que interrumpan las actividades laborales; y

Coartar la libertad de trabajo. Propaganda.

- g. coartar la libertad de trabajar o no trabajar y desarrollar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

CN: Art. 86

CT: Art. 9

Trabajador: derechos.

ARTÍCULO 67

Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

Percibir remuneración.

- a. percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo;

CN: Art. 92
CT: Arts. 1, 8, 12,
17, 62.b, 232 y 234
C95: Art. 2.1
Rec.85: párr. 1-9
DUDH: Art. 23.3

Descanso.

- b. gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;

CT: Arts. 212-217
PIDESC: Art. 7.d
DUDH: Art. 24

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- c. disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales;

CT: Art. 229
PCADH-ESC: Art. 7.a
C100: Art. 2
Rec.90: párr. 1.a
DOIT 1998: párr. 2.(d)
DOIT 2008: párr. I.A.iv
DUDH: Art. 23.2
PIDESC: Art. 7.a.i)

Indemnización previsional.

- d. percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;

CT: Arts. 173 y 186
PIDESC: Art. 9
DUDH: Art. 22

Existencia digna.

- e. disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;

CT: Arts. 9 y 15
PCADH-ESC: Art. 6.1

Educación profesional y técnica.

- f. recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;

CT: Arts. 15 y 16
DOIT 2008: párr. I.A.i

Propiedad sobre invenciones libres.

- g. de propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no pueden ser clasificadas de invenciones de explotación o de servicio;

CT: Art. 34

Estabilidad en el empleo.

- h. estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación;

CN: Art. 94
CT: Arts. 78.j, 82, 85, 91
y 94
PCADH-ESC: Art. 7.d

Libertad sindical.

- i. a organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la ley;

CN: Arts. 42 y 96
C87: Arts. 2, 3 y 10

Huelga.

- j. a declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas en este Código;

CN: Art. 98
C87: Arts. 2, 3 y 10

Utilización de agencias de colocación.

- k. utilizar gratuitamente el servicio de las agencias de trabajo u oficinas de colocación de trabajadores, instituidas por el Estado o las empresas;

Rec.188: párr. 16 y 17

Repatriación.

- l. a ser repatriados por cuenta de los empleadores cuando los hubiesen contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero;

CT: Art. 57.a

Autocomposición de conflictos.

- ll. a elegir, conforme lo dispone la ley, árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuviesen entre sí y con el empleador; y

CN: Art. 97 (in fine)
Rec.92: párr. 1

Otros.

- m. los demás derechos que les acuerden las leyes y reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.

CAPÍTULO VIII

De la suspensión de los contratos de trabajo

Suspensión: efectos.

ARTÍCULO 68

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.

CT: Arts. 64 d), 95 y 96

Suspensión total o parcial.

ARTÍCULO 69

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

CT: Arts. 70-77

Derecho de reposición del trabajador.

ARTÍCULO 70

Al reanudarse los trabajos, el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decidida.

CT: Arts. 73, 75 y 77

Causales.

ARTÍCULO 71

Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

CT: Arts. 321, 358 y 381

Insuficiencia de materia prima.

- a. la falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador;

Muerte o incapacidad del empleador.

- b. la imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;

Insolvencia del empleador.

- c. la carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;

Exceso de producción.

- d. el exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;

Empresa no rentable.

- e. la imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;

Caso fortuito o fuerza mayor.

- f. el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;

Enfermedad del trabajador.

- g. las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;

Detención, arresto o prisión del trabajador.

- h. la detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;

Detención, arresto o prisión del empleador.

- i. la detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;

Actividad periódica o discontinua: cesación anual.

- j. la cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;

Servicio militar.

- 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;

C29: Art. 2.2.a)

Discapacidad temporal.

- I. los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;

Huelga y paro.

- II. la huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal;

CT: Arts. 373 y 381

Descansos, licencias y vacaciones.

- m. el descanso pre y postnatal, licencia, reposos legales y vacaciones;

CT: Arts. 135, 62 (h y j),
218-226
L-5508: Arts. 11-14

Licencia sindical.

- 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

CT. Art. 62.i
Rec.143: párr. 10.1

Otras.

- 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.

Suspensión: Inicio y procedimiento.

ARTÍCULO 72

CT: Arts. 64, 66, 71 y 74

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 y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la autoridad administrativa del trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión.

Justificación ante la AAT.

En los casos previstos por los incisos a), b), c), d), e), f), e i) del artículo anterior, el empleador o su representante justificará las circunstancias aducidas ante la autoridad administrativa del trabajo.

Efectos.

ARTÍCULO 73

CT: Arts. 71, 74, 75 y 81

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 aquéllas.

Reanudación de tareas. Procedimiento.

En los casos previstos en los incisos a), b), c), d), e), y f) del artículo 71, el empleador deberá comunicar, con una anticipación mínima de ocho días, al sindicato respectivo si lo hubiese 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.

Reanudación parcial y escalonada.

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.

Derecho a readmisión.

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

Suspensión ilegal: reintegro.

ARTÍCULO 74

CT: Arts. 71-73 y 77

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 al reintegro a su trabajo con el pago de los salarios caídos.

Despido injustificado.

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

Garantía de reserva del empleo.

ARTÍCULO 75

CT: Arts. 70 y 71

En los casos previstos en los incisos g), h), l), y ll) del artículo 71, 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 30 días subsiguientes a la fecha en que cesó la obligación legal.

Sustitución del trabajador.

ARTÍCULO 76

CT: Art. 71

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 71.

Extinción del vínculo con trabajador sustituto.

El contrato de trabajo celebrado con el sustituto, expirará automáticamente, sin responsabilidad para el empleador, cuando el trabajador sustituido se reintegre a su empleo. Si no lo hiciese 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 efectivo.

Retiro justificado.

ARTÍCULO 77

CT: Arts. 70, 71 y 84

Cuando la suspensión de los contratos de trabajo, por las causales previstas en los incisos a), b), d), y e) del artículo 71, dure más de 90 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 91. Le corresponderá la misma indemnización si el empleador o la empresa estuviese asegurada, en el caso del inciso f) del artículo 71.

CAPÍTULO IX

De la terminación de los contratos de trabajo

Causales de terminación del contrato.

ARTÍCULO 78

Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

CT: Arts. 73, 74, 75, 76,
77, 79, 80, 81 y 84
Rec.166: párr. 5 y 6

Estipulaciones contractuales.

- a. las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la ley;

Mutuo consentimiento.

- b. el mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público o de un representante de la autoridad administrativa del trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;

Muerte o incapacidad del trabajador.

- c. la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;

Caso fortuito o fuerza mayor.

- d. el caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;

Vencimiento del plazo o ejecución de obra.

- e. el vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;

CT: Art. 49

Muerte o incapacidad del empleador.

- f. la muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;

Quiebra o liquidación judicial.

- 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 continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;

Cese o reducción de actividades.

- h. el cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;

CT: Art. 64.d y 80

Agotamiento de materia: industrias extractivas.

- i. el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

Despido justificado.

- j. el despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;

CT: Art. 81

Retiro justificado.

- k. el retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la ley;

CT: Art. 84

Resolución por autoridad competente.

- l. la resolución del contrato decretada por autoridad competente; y

Otras.

- ll. por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicable al contrato de trabajo.

CT: Art. 78

Improcedencia de indemnización.**ARTÍCULO 79**

Ocurridos los casos previstos en los incisos a), b) y e) del artículo anterior, o la incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato, el contrato de trabajo se termina sin responsabilidad para ninguna de las partes.

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

Indemnización tarifada según antigüedad.

Si no resolviese hacerlo así, indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: cumplido el período de prueba hasta cinco años de antigüedad, con un mes de salario; al que tuviese más de cinco a diez años de

Rec.166: párr. 18.(1).a

antigüedad, con dos meses de salarios, y al que contase con más de diez años de antigüedad, con tres meses de salarios.

Procedencia de indemnización.

ARTÍCULO 80

Sobrevenidos los casos previstos en los incisos f), g) e i) del artículo 78, los trabajadores percibirán la indemnización establecida en el artículo anterior.

CT: Arts. 78 y 91
Rec.166: párr. 18.(1).a

Cierre de la empresa. Reapertura y readmisión de trabajadores.

En el caso de cierre total de la empresa, previsto en el inciso h) del artículo 78, si el empleador estableciese en el término de un año otra semejante, por sí o interpósita 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 91 de este Código.

Indemnización por omisión de comunicación.

Si fuere omitida la comunicación prevista en el inciso h) del artículo 78 el empleador abonará la indemnización del artículo 91, cualquiera fuese la antigüedad de cada trabajador.

Causas justificadas de despido.

ARTÍCULO 81

Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

CT: Arts. 65, 66, 71, 78
y 250
Rec. 166: párr. 5 y 6

Engaño en referencias personales.

- a. el engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

CT: Art. 61

Hurto, robo u otro delito.

- 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;

CT: Arts. 61 y 65.d

Irrespeto al empleador en servicio.

- 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;

CT: Arts. 61 y 65.d

Irrespeto a compañeros de trabajo.

- 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;

CT: Arts 61 y 65.d

Irrespeto grave al empleador fuera del servicio.

- e. la perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;

CT: Arts. 61 y 65.d

Perjuicio material.

- f. los perjuicios materiales que ocasione 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;

CT: Arts. 65.h y 66.c

Actos inmorales.

- g. la comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo;

CT: Art. 65.d

Violación del *deber de sigilo*.

- h. la revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

CT: Art. 65.k

Violación del *deber de seguridad*.

- 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 encontrasen;

CT: Arts. 65 (e y II), 81.i, 81.l y 277

Influencia de alcohol, drogas o narcóticos.
Porte de armas.

- j. la concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

CT: Arts. 65.I y 66.d

Privación de libertad por condena.

- k. la condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;

Violación del *deber de seguridad*.

- 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 de trabajo y enfermedades profesionales;

CT: Arts. 65 (e y II), 81.i y 277

Violación del *deber de obediencia*.

- II. 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;

CT: Arts. 1, 8, 65 (a y c), 81.v, 351 y 356 (primer aparte)

Alteración del ritmo de trabajo.

- m. el trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

CT: Art. 66.b

Pérdida de la confianza debida en el trabajador de dirección.

- n. 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 que medie otra causa justificada de despido;

CT: Arts. 23, 25 y 27

Competencia desleal.

- ñ. 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;

CT: Art. 65.I

Huelga declarada ilegal.

- o. participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente;

CT: Arts. 377 y 378

Inasistencia reiterada e injustificada.

- p. 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;

CT: Arts. 65 (b y m)

Abandono del trabajo. Supuestos.

- q. el abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

CT: Arts. 65 (b y m)

1. la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;
2. la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y
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.

Verificación.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

Impuntualidad reiterada.

- r. la falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;

CT: Arts. 65 (b y m)

Interrupción injustificada de tareas. Huelga: abandono del lugar de trabajo.

- s. 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;

CT: Art. 361

Desobediencia injustificada.

- t. la desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

CT: Arts. 64.a y 65.c

Desobediencia justificada.

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 desmedro de su decoro o personalidad;

CT: Arts. 64.a y 65.a

Enfermedad incapacitante.

- u. comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa 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

CT: Art. 62.I
Rec.200: párr. 11

Falta grave a las obligaciones que impone el contrato.

- v. 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.

CT: Arts. 61 y 356

Acoso sexual.

- w. Los actos de acoso sexual conscientes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje, o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del

empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico.²⁰

Improcedencia de preaviso e indemnizaciones.

ARTÍCULO 82

CT: Arts. 91 y 92

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 ni indemnizar.

En caso de imputación de una justa causa de despido que no fuera judicialmente probada, el trabajador tendrá derecho además de las indemnizaciones de los artículos 91 y 92, a una indemnización complementaria, equivalente al total de los salarios desde que presentó su reclamación judicial hasta que la sentencia quede ejecutoriada, salvo que la autoridad de aplicación, fundada en la equidad, decida reducir el monto. Esta en ningún caso podrá exceder del importe equivalente a un año de salario.

Indemnización por despido: contratos a plazo u obra determinada.

ARTÍCULO 83

En los contratos a plazo fijo o para obra cierta o servicio determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, o la terminación de la obra, dará derecho al trabajador a percibir indemnización, a ser fijada por el juez o tribunal, cuyo

(20) Inciso incorporado por L-496, Art. 1°.

monto no podrá sobrepasar el valor de los salarios que debió ser pagado por el empleador hasta el cumplimiento del contrato.

Causas justificadas de retiro.

ARTÍCULO 84

Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

CT: Arts. 62, 77 y 115

Impago del salario.

- a. falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

CT: Arts. 47.i, 63.a, 62 (b y c) y 67.a

Suspensión ilegal: impago del salario o negativa de readmisión.

- b. la negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;

CT: Arts. 70 y 73

Exigencia de prestación fuera del objeto del contrato, contraria a la ley o buenas costumbres.

- 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;

CT: Arts. 30, 47.g y 67.e

Violencia, acoso, injurias y malos tratos en el lugar de trabajo.

- d. los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del

CT: Arts. 62 (k y n) y 67.e

empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;²¹

Violencia, acoso, injurias y malos tratos fuera del trabajo.

- 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;

CT: Arts. 62 (k y n) y 67.e

Perjuicio a los instrumentos de trabajo.

- f. el perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

CT: Arts. 61 y 62 (e y f)

Reducción ilegal del salario.

- g. la reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;

CT: Arts. 47.k, 63.a y 67.a

(21) Inciso modificado por L-496, Art. 1°.

Violación del *deber de seguridad* del empleador.

- h. la imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran;

CT: Art. 62.I

Violación del *deber de seguridad* del empleador.

- 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;

CT: Art. 62.I

Enfermedad: riesgo de contagio.

- 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;

Conducta inmoral.

- k. la conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

CT: Arts. 62 (k y n) y 67.e

Embriaguez.

- l. la embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;

CT: Art. 63.j

Paro declarado ilegal.

- m. el paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y

CT: Art. 71.II

Alteración unilateral del contrato: límites al *ius variandi*.

- 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 aquel.

CT: Art. 61

Indemnización por retiro justificado.

ARTÍCULO 85

CT: Arts. 82, 84 y 90-92

El trabajador que se separe justificadamente del empleo o rescinda el contrato de trabajo por las causas enumeradas en el artículo 84 tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso. En caso de controversia judicial también se aplicará el artículo 82, última parte.

Indemnización por retiro injustificado.

ARTÍCULO 86

CT: Arts. 18, 87, 90 y 91

El trabajador que se retira injustificadamente, causando perjuicios al empleador, incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior al equivalente de la mitad de la indemnización por despido injustificado.

Preaviso: régimen.

ARTÍCULO 87

CT: Arts. 81, 84, 88 y 90

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 81 y 84 de este Código, conforme a las siguientes reglas:

- a. cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, 30 días de preaviso;
- b. de más de un año y hasta cinco años de antigüedad, 45 días de preaviso;
- c. de más de cinco y hasta diez años de antigüedad, 60 días de preaviso; y
- d. de más de diez años de antigüedad en adelante, 90 días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

Forma y prueba del preaviso.

ARTÍCULO 88

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.

Preaviso: licencia diaria.

ARTÍCULO 89

CT: Arts. 87, 88, 90 y 91
Rec.166: párr. 16

Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia dia-

ria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

Ordenación del tiempo de licencia.

A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continuada de todo el tiempo de licencia que le corresponda.

Indemnización por omisión del preaviso.

ARTÍCULO 90

CT: Arts. 87 y 88

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 omitiese dicho requisito, deberá pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

Indemnización tarifada por despido injustificado.

ARTÍCULO 91

CN: Art. 94

CT: Arts. 80, 82 y 92

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

Régimen sucesoral.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derechos a la indemnización mediante la sola acreditación del vínculo. Si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge supérstite, la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.²²

CT: Art. 82

Preaviso e indemnizaciones: reglas de cálculo.

ARTÍCULO 92

El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

Inembargabilidad. Excepción.

- 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;

Salario base para cálculo de indemnización.

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

(22) Modificado por L-496, Art. 1°.

Continuidad.

- c. la continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.

CT: Art. 218 (penúltimo aparte)

Constancia de trabajo: contenido.

ARTÍCULO 93

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

CT: Art. 62.II
Rec.166: párr. 17

- 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.

Información complementaria a solicitud del trabajador.

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

- a. la eficacia y comportamiento del trabajador; y
- b. la causa o causas de la terminación del contrato.

CAPÍTULO X

De la estabilidad en el trabajo

Causales de terminación del contrato para trabajadores con estabilidad.

ARTÍCULO 94

El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y sólo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:

CN: Arts. 86 y 94

CT: Arts. 49, 50, 59, 95-97
y 102

Causa justificada de despido.

1. que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador;

Sustitución de la reposición por voluntad del trabajador: doble indemnización.

2. que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el artículo 97; y

CT: Art. 96 (único aparte)

Jubilación. Nueva relación laboral: régimen.

3. que el trabajador se haya acogido a la jubilación, de conformidad con la ley. En este caso, el empleador y el trabajador podrán convenir una nueva relación laboral, sujeta a las siguientes reglas:
 - a. no habrá alteración de salarios, duración de vacaciones u otros beneficios anteriores;
 - b. la terminación del vínculo deberá ocurrir con preaviso de 90 días, compensable en efectivo; y

- c. el trabajador no tendrá derecho a la indemnización por antigüedad.
-

Suspensión durante sustanciación del juicio.

ARTÍCULO 95

CT: Arts. 49, 50, 68, 94
y 96

El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la sustanciación del juicio, y sólo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo.

Reintegro al empleo.

ARTÍCULO 96

CT: Arts. 49, 50, 59, 68,
81, 94 y 95

Si no se probase la causal alegada en el caso del artículo anterior, el empleador quedará 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.

Sustitución de la reposición por voluntad del trabajador: doble indemnización.

Queda a opción del trabajador aceptar la reintegración al empleo o percibir el importe de indemnización prevista en el artículo 97, y la que corresponda por preaviso omitido.

CT: Arts. 94.2 y 97

Reintegro: indemnización por incompatibilidad sobrevenida.

ARTÍCULO 97

Cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratante, probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad.

CT: Arts. 91, 92, 94.2 y 96
(único aparte)

Extinción del centro de trabajo: indemnización.

ARTÍCULO 98

La misma indemnización prevista en el artículo anterior será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencia o filial donde aquel prestase servicios, se extinguiese sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada.

CT: Art. 97

Cierre total o reducción definitiva de tareas: indemnización.

ARTÍCULO 99

En caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la autoridad administrativa del trabajo, el trabajador estable tendrá derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado.

CT: Arts. 78 g) y h), 94 y 97

Retiro injustificado: indemnización.

ARTÍCULO 100

CT: Arts. 86, 91, 92 y 94

El trabajador con estabilidad adquirida, que dimita injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente a la prevista en el artículo 91 de este Código.

Retiro justificado: indemnización.

ARTÍCULO 101

CT: Art. 84 y 94

El trabajador que goza de la estabilidad prevista en el artículo 94 que se retira por justa causa probada, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones previstas para casos de despido injustificado y sin preaviso.

Despido abusivo.

ARTÍCULO 102

CN: Art. 86

CT: Arts. 61, 94 y 95

Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.

CAPÍTULO XI

De la prueba del contrato

Contrato de trabajo: medios de prueba y presunción de existencia.

ARTÍCULO 103

La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el artículo 19 de este Código o por los medios generales de prueba, autorizados por la ley.

CT: Arts. 12, 19, 43, 44 y 48
Rec.198: párr. 11 a) y b) y 13

Testimonio del trabajador.

Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.

Contrato verbal de trabajadores transitorios: constancia de salarios y días trabajados.

ARTÍCULO 104

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 hubiese trabajado y del salario o remuneración recibida, independientemente de los certificados a que se refiere el inciso II) del artículo 62 y el artículo 93 de este Código.

CT: Arts. 43, 44, 62 y 93

TITULO III

De los contratos especiales de trabajo

CAPÍTULO I

Del contrato de aprendizaje

Definición.

ARTÍCULO 105

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional.

CT: Art. 17
L-4951: Arts. 55 y 57

Salario mínimo.

De acuerdo con la naturaleza del aprendizaje y para ciertos trabajos, la autoridad competente podrá establecer el monto de un salario mínimo cuyo monto en dinero en efectivo podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo. El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.²³

CT: Art. 249
C26: Art. 1
Rec.135: párr. 1 y 2

(23) Artículo modificado por L-4951, Art. 55°, que prescribe: "El Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe por métodos prácticos, por sí o por otro, una profesión u oficio" y por el artículo 57° de la misma ley, que dispone: "Los trabajadores contratados bajo el régimen de esta modalidad percibirán un monto equivalente a no menos del 100% (cien por ciento) del salario mínimo vigente, de acuerdo con las horas trabajadas, salvo las excepciones establecidas en esta Ley".

Capacidad para contratar.

ARTÍCULO 106

Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de 18 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.

CT: Art. 35-38
C138: Arts. 3 y 7

Escrituración.

ARTÍCULO 107

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

CT: Arts. 17, 43 y 44
Rec.195: párr. 14
L-4951: Art. 60

Copias, homologación y registro. Impugnación.

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, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la autoridad administrativa debe ser fundada.

Contenido mínimo del contrato.

ARTÍCULO 108

El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

CT: Arts. 46, 47, 58 y 113

- a. nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;
- b. profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;

- c. descripción de tareas a cargo del aprendiz;
 - d. tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;
 - e. la retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;
 - f. las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y
 - g. las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de aprendizaje.
-

Aprendiz: obligaciones.

ARTÍCULO 109

CT: Arts. 65 y 66

Son obligaciones del aprendiz:

Prestación personal de servicios.

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

Lealtad y respeto.

- b. ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;

Buenas costumbres y *deber de sigilo*.

- c. observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;

Preservación de instrumentos de trabajo.

- d. cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;

Economía en desempeño del trabajo.

- e. procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre; y

Otras.

- f. las demás que le impusiesen las leyes.
-

Examen anual.

ARTÍCULO 110

Los aprendices de oficios calificados deberán ser examinados dentro del año en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador, y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos.

CT: Art. 62
Rec.195: párr. 14

Certificado expedido por la institución.

Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.

Empleador: obligaciones.

ARTÍCULO 111

Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

CT: Arts. 62 y 63

Proporcionar enseñanza y retribución.

- a. proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;

Trato considerado.

- 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;

Constancia del aprendizaje.

- c. al concluir el aprendizaje, darle testimonio escrito, fechado y firmado en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;

Contratación preferente.

- d. pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y

Informar sobre enfermedades e infracciones.

- 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.

Incapacidad para contratar aprendices.

ARTÍCULO 112

CT: Art. 38

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

ARTÍCULO 113

El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo, en resolución fundada.²⁴

Causales de terminación.

ARTÍCULO 114

CT: Arts. 71 y 81

El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

Irrespeto al patrono.

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

Incapacidad para adiestrarse.

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

(24) Derogado por L-4951, Art. 60: "El contrato de aprendizaje debe pactarse por escrito. El aprendiz podrá beneficiarse por una sola vez por cada oficio. El plazo mínimo de contratación será de 6 (seis) meses y el máximo de 12 (doce) meses."

Indemnizaciones por incumplimiento patronal.

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

CT: Arts. 91, 92 y 115

Reprobación.

- c. por no aprobar los exámenes de enseñanza aprendizaje por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar a éste por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo.²⁵

Retiro justificado: causas.

ARTÍCULO 115

CT: Art. 84

El aprendiz puede retirarse 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.

Obligación de admitir aprendices.

ARTÍCULO 116

CT: Art. 62

Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo.

(25) Inciso modificado por L-496, Art. 1°.

Derecho preferente de admisión.

Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

Régimen supletorio.

ARTÍCULO 117

Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.

CT: Arts. 128, 136, 193,
202, 203, 204, 212 y 218
CNA: Arts. 52-62 y 69

Potestad reglamentaria: tripartismo.

ARTÍCULO 118

El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.

L-1652: Art. 1

CAPÍTULO II

Del trabajo de menores y mujeres

SECCIÓN I

Del trabajo de menores²⁶

ARTÍCULO 119

Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, salvo lo establecido en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 120

Los menores de quince años pero mayores de doce podrán trabajar en las empresas en las que estén ocupados preferentemente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptúase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

ARTÍCULO 121

Para el trabajo de los menores de quince a dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. Presentación de certificado de nacimiento;*
-

(26) Sección derogada en gran parte por el CNA, Art. 257.

- b. Presentación del certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;*
 - c. Autorización del representante legal;*
 - d. No ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificado en leyes o reglamentos;*
 - e. Que hayan completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela;*
- y,*
- f. Que no trabajen días domingos ni en días feriados que la ley señale.*

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gasto alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponde al régimen de seguridad social.

ARTÍCULO 122

Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de diez horas que comprenderá entre las veinte a las seis horas.

Se excluye de esta disposición al trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador.

ARTÍCULO 123

Los menores de doce a quince años no podrán trabajar más de cuatro horas diarias ni veinte y cuatro horas semanales.

Los menores de quince a dieciocho años no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis semanales.

Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y el total de las horas diarias dedicadas a la escuela y al trabajo, no debe exceder de siete.

ARTÍCULO 124

Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, está obligado a llevar un Libro de Registro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del certificado de trabajo.

El Libro de Registro, para su validez, deberá tener sus fojas numeradas, selladas y rubricadas por la Dirección General de Protección de Menores, debiendo ser llevado sin enmiendas, raspaduras ni anotaciones entre renglones. El Libro será exhibido a los inspectores u otros funcionarios autorizados, cuando fuere requerido.

En los meses de enero y julio de cada año, el empleador deberá remitir a la Dirección General de Protección de Menores un resumen del movimiento registrado en el mencionado Libro.

ARTÍCULO 125

Se prohíbe la ocupación de menores de dieciocho años en trabajos tales como:

- a. *expendio de bebidas embriagantes de consumo;*
- b. *tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;*
- c. *trabajos ambulantes, salvo autorización especial;*
- d. *trabajos peligrosos o insalubres;*
- e. *trabajos superiores a la jornada establecida, a sus fuerzas físicas, o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal; y*
- f. *trabajos nocturnos, en los períodos previstos en el artículo 122 y otros que determinen las leyes.*

ARTÍCULO 126

El salario de los menores se ajustará a las siguientes bases:

- a. *Determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva;*
- b. *Escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de dieciocho años para actividades diversas no especificadas.*

Si el menor de dieciocho años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.

Régimen de vacaciones del trabajador
menor de dieciocho años.

ARTÍCULO 127

Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a veinticinco días hábiles.

Rec.146: párr. 13.1 d)

SECCIÓN II

Del trabajo de mujeres

Uso no discriminatorio de masculino
genérico.

ARTÍCULO 128

En todos los casos en que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora.

CN: Arts. 46, 48, 88 y 89
CT: Arts. 9 (único aparte),
21 y 24

DOIT 1998: párr. 2.d

C100: Art. 2

C111: Art. 2

Rec.90: párr. 1-8

CEDCM: Arts. 11 y 14

L-5508: Arts. 4 (in fine) y
15 (in fine)

PCADH-ESC: Art. 6.2

Igualdad y no discriminación.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.²⁷

Protección de la maternidad.

ARTÍCULO 129

Las modalidades que se consignan en esta sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

CN: Art. 89

C156: Art. 3

Rec.95: párr. 1-5

Rec.191: párr. 1-10

(27) Modificado por L-496, Art. 1°.

Prohibición de labores peligrosas,
insalubres o nocturnas durante gestación
o lactancia.

ARTÍCULO 130

Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el período de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.²⁸

CT: Arts. 47.b, 131, 135 y
352.e
D-7550: Arts. 6.d y 8
C89: Art. 3
Rec.191: párr. 6.3

Labores peligrosas o insalubres:
definición.

ARTÍCULO 131

A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer embarazada o de su hijo.²⁹

CT: Art. 130 198, 199 y
352.e)
D-7550: Art. 8
Rec.191: párr. 6.3

Deber de información del empleador.

ARTÍCULO 132

Todo empleador está obligado a proporcionar la información que solicite la Dirección General de Protección de Menores respecto al trabajo de mujeres grávidas que estuviesen a su servicio.

(28) Modificado por L-496, Art. 1°.

(29) Modificado por L-496, Art. 1°.

Licencia por maternidad.

ARTÍCULO 133

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

CN: Art. 46
 CT: Arts. 129 y 130
 L-5508: Arts. 11 y 12
 D-7550: Arts. 6.a y 11
 Rec.191: párr. 1
 PCADH-ESC: Art. 9.2
 L-5344: Art. 1

Asistencia médica y prestaciones con cargo al régimen de seguridad social.

Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social.³⁰

(30) Modificado tácitamente por L-5508, Art. 11: "Permiso de maternidad. Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto. En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto. Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas. En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño. Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del tiempo que faltase transcurrir hasta el término del permiso, será destinado al padre o a quien fuera designado por la familia de la madre como cuidador del niño o de los niños, siempre

Permiso de lactancia.

ARTÍCULO 134

En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios.³¹

CT: Art. 388
L-5508: Art. 14
D-7550: Arts. 6.c, 23, 28
y 29
PCADH-ESC: Arts. 15.3.a
y b
C156: Art. 4.b)
Rec.191: párr. 7-9

Salas o guarderías.

Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan más de cincuenta trabajadores de uno u otro sexo, están obligados a habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años, donde estos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de trabajo de su padre o madre.³²

que este período de tiempo, sea destinado en forma exclusiva al cuidado.

El ejercicio del derecho de usufructo del permiso de maternidad, tendrá por efecto la prohibición de realizar trabajo alguno o prestar servicios en forma parcial, aleatoria u ocasional a favor de terceros.”

Igualmente el artículo 12, que enuncia: “Subsidio por Permiso de Maternidad. Durante el Permiso de Maternidad, la trabajadora recibirá un subsidio con cargo al Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS) equivalente al 100% (cien por ciento) de su remuneración al momento de ocurrido el parto.

En el caso de que el empleador no haya inscripto o se encuentre en mora en relación al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS), este deberá asumir el pago del 100% (cien por ciento) del monto correspondiente al subsidio establecido en el presente artículo, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones administrativas que pudieran corresponder”.

- (31) Modificado tácitamente por L-5508, Art. 14: “Permiso de Lactancia: Se concederá a las madres trabajadoras, un permiso al día de 90 (noventa) minutos para amamantar a sus hijos durante los primeros 6 (seis) meses, los cuales podrán ser usufrutuados por la madre, de la forma en que ella estime conveniente, en función a las necesidades del niño, computados desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad; pudiendo extenderse dicho permiso según indicación médica, desde los 7 (siete) meses incluso hasta 24 (veinticuatro) meses de edad que en este caso será de 60 (sesenta) minutos al día. Dicho permiso será considerado como período trabajado, con goce de salario.

- (32) Modificado por L-496, Art. 1°.

Prohibición de trabajos insalubres, peligrosos o penosos por embarazo.

ARTÍCULO 135

CT: Art. 130

A partir de la fecha de la notificación del embarazo, la mujer empleada habitualmente en trabajos insalubres, peligrosos o penosos, tiene derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, asignándosele tareas compatibles con su estado sin reducción de salario.

Extensión de licencia.

Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrase imposibilitada para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo.³³

D-7550: Arts. 9 y 10
Rec.191: párr. 10.3

Inamovilidad.

ARTÍCULO 136

Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador.

CN: Art. 89
L-5508: Art. 15
D-7550: Arts. 6.e y 10

(33) Modificado por L-496, Art. 1°

CAPÍTULO III

Del trabajo a domicilio

Definición.

ARTÍCULO 137

Trabajo a domicilio es toda labor por cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea 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.

CT: Art. 140
Rec.184: párr. 1 (a y b)

Empleador.

ARTÍCULO 138

Se consideran empleadores de trabajo a domicilio quienes proporcionan este género de ocupación, sean comerciantes, industriales o intermediarios.

CT: Art. 24
Rec.184: párr. 1.c

Taller de familia.

ARTÍCULO 139

Forman taller de familia los trabajadores a domicilio integrados por miembros de una familia, siempre que residan en la misma casa.

Primacía de la realidad: venta de materiales y compra de bienes no desvirtúa contrato.

ARTÍCULO 140

La venta de materiales que hiciese el empleador al trabajador, con objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez, se los venda a aquel, o cual-

CT: Arts. 137 y 138
Rec.184: párr. 1.a.iii
Rec.198: párr. 9 y 13.a)

quier otro caso análogo, constituye contrato de trabajo a domicilio, dando lugar a la aplicación de la presente ley.

Libro de registro rubricado por AAT: contenido.

ARTÍCULO 141

Rec.184: párr. 7

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 anotarán:

- a. nombres, apellidos, edad, estado civil 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.

CT: Arts. 29 y 30

CT: Arts. 144 y 228-248

Libreta de salario rubricada por AAT.

ARTÍCULO 142

Rec.184: párr. 7.4

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 da-

tos especificados en el artículo anterior, se anotar la cuenta de los anticipos y salarios pagados.

Retención parcial del salario.

ARTÍCULO 143

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

C95: Art.8
Rec.184: párr. 17.2

Salario: modalidades de pago.

ARTÍCULO 144

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán pagadas por entrega de labor o por período no mayores de una semana.

CT: Art. 51 y 230

Igualdad salarial.

En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.

CT: Art. 229
Rec.184: párr. 15

Jornada de trabajo: tiempo de espera.

ARTÍCULO 145

Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera 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.

CT: Art. 193
Rec.184: párr. 16.b

Pago de días feriados.

ARTÍCULO 146

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

CT: Art. 217 y 234
Rec.184: párr. 24

Régimen supletorio.

ARTÍCULO 147

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

CT: Arts. 17-226 y
261-271
Rec.184: párr. 17

CAPÍTULO IV

De los trabajadores domésticos³⁴

ARTÍCULO 148

Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a. choferes del servicio familiar;*
- b. amas de llave;*
- c. mucamas;*
- d. lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;*
- e. niñeras;*
- f. cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;*
- g. jardineros en relación de dependencia y ayudantes;*
- h. cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;*
- i. mandaderos; y*
- j. trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.*³⁵

(34) Capítulo derogado (Artículos 148 a 156) por L-5407, Art. 26.a. Paraguay ha ratificado el Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.

(35) El trabajo infantil doméstico ha sido prohibido por D-4951 que reglamenta el C182 (punto 22 del listado de trabajo infantil peligroso). Según el Artículo 3 del Decreto, los trabajos del listado quedan prohibidos para menores de diez y ocho años.

Por su parte, la L-5407 establece en su Art. 5 que: "...podrán celebrar un contrato doméstico, las personas de uno y otro sexo que hayan cumplido 18 años de edad", con lo cual modifica lo expuesto en el Art. 4° del Decreto indicado, que señalaba que las autoridades competentes podían autorizar el trabajo infantil doméstico a partir de la edad de dieciséis años.

ARTÍCULO 149

Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.

ARTÍCULO 150

No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general:

- a. a los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;*
 - b. a los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y*
 - c. a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.*
-

ARTÍCULO 151

La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio.

El trabajo infantil doméstico no incluye todos los tipos de trabajos realizados por niños menores de 18 años de edad, sino que se refiere a las peores formas de trabajo prohibidas, las cuales, conforme una interpretación sistemática de la legislación paraguaya, engloban: a) Peores formas de trabajo infantil (L-1657), b) Empleo por debajo de la edad mínima (Ley 2332/03) y c) Tareas domésticas no remuneradas en el propio hogar de carácter peligroso.

ARTÍCULO 152

Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.

ARTÍCULO 153

Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a. tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho;*
 - b. suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, 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.*
 - f. pagar el aguinaldo correspondiente; y,*
 - g. Otorgar licencia pre y post natal a las mujeres embarazadas.*
-

ARTÍCULO 154

Los trabajadores domésticos, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados que la ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

- a. *Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinará al sueño y dos horas a las comidas; y*
- b. *vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.*

ARTÍCULO 155

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.

ARTÍCULO 156

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

- a. *Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes ; y,*
- b. *Por las causas previstas en el Art. 81° de este Código.*

En caso de despido injustificado, el empleador abonará la indemnización prevista en el Art. 91°.

CAPÍTULO V

Del trabajo rural

Definición.

ARTÍCULO 157

Estarán regulados por este capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.

CT: Art. 158
Rec.192: párr. 2

Inclusiones explícitas.

ARTÍCULO 158

También son considerados trabajadores rurales:

CT: Art. 21

- a. los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpinteros, herreros, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;
- b. los cocineros del personal, despenseros, panaderos, carniceros, y ayudantes que se encuentren en iguales condiciones; y
- c. el personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b).

Escala salarial: calificación profesional.

Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

Exclusiones subjetivas.

ARTÍCULO 159

L-5407: Art. 2

Quedan excluidos como sujetos:

C189: Art. 1

- a. los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio; y
 - b. el personal ocupado en el servicio doméstico, con carácter exclusivo del empleador.
-

Empleador.

ARTÍCULO 160

CT: Arts. 24, 25, 27, 38 y
161

Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependientes.

Empleador: locatario o aparcero.

ARTÍCULO 161

CT: Arts. 24, 25, 27, 38 y
160

El locatario o aparcero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este capítulo.

Labores industriales: remisión al régimen general.

ARTÍCULO 162

CT: Arts. 157-158

Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque

derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceites, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.

Empleador: obligaciones.

ARTÍCULO 163

Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa-habitación decorosa, debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores.

CT: Arts. 15, 63 y 64
Rec.192: párr. 10

Vivienda de los trabajadores: condiciones.

ARTÍCULO 164

La casa-habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores, debe ser de pared compacta y techo de teja de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construida de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares. Además, contará con los servicios sanitarios correspondientes.

Habitaciones familiares.

ARTÍCULO 165

Los trabajadores que viviesen con su familia en el establecimiento, deberán ocupar habitaciones independientes.

Vivienda digna: mobiliario, uso y ubicación.

ARTÍCULO 166

Rec.192: párr. 5.e

Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales.

Comedores: condiciones.

ARTÍCULO 167

Rec.192: párr. 10

Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas.

Agua potable y luz adecuada.

El empleador asegurará la provisión de agua potable para los trabajadores, como asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora de descanso por lo menos.

Vivienda temporaria: condiciones.

ARTÍCULO 168

Rec. 192: párr. 10

Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la administración, los empleadores les proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.

Alimentos.

ARTÍCULO 169

Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importa su obligación de suministrar carnes, leche y además alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.

Primeros auxilios.

ARTÍCULO 170

Rec.171: párr. 23
Rec.192: párr. 4 y 8

Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotaciones similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia, con los elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse en el mismo antiofídicos en dosis suficientes.

Ordeño.

ARTÍCULO 171

Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.

Ropa para trabajo a la intemperie.

ARTÍCULO 172

CT: Arts. 9 y 274

El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente.

Salario durante reposo: régimen.

ARTÍCULO 173

C99: Art. 3.4

Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidentes de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador hasta un máximo de noventa días.³⁶

Animales propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 174

El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimiento y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador. Asimismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.

(36) Modificado por L-496, Art. 1°.

Cesión de parcela al trabajador.

ARTÍCULO 175

Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.

Almacenes o proveedurías.

ARTÍCULO 176

CT: Art. 241

El empleador podrá explotar por sí o por interpósita persona almacenes o proveedurías.

Regulación de precios y fiscalización de AAT.

Los precios de los artículos que se expenden en tales almacenes o proveedurías, serán los de plaza, de la población más cercana al establecimiento, debiendo exhibirse la lista de precios en lugares visibles y estará sujeta a la fiscalización de la autoridad administrativa del trabajo.

Instrucción para los hijos del trabajador.

ARTÍCULO 177

Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclasas. Asimismo, proveerá las comodidades

CN: Art. 76
PCADH-ESC: Arts. 1, 2
y 7.f)
Rec.192: párr. 10

mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

Familia del trabajador: relación de trabajo.

ARTÍCULO 178

Los familiares del trabajador que realicen tareas en la casa particular del empleador o en las dependencias de su establecimiento, serán considerados dependientes y remunerados como tales.

CT: Art. 17 y 21 (único aparte)

Labores prohibidas a menores de 18 años.

ARTÍCULO 179

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando estas tareas significan peligro para su integridad física.

CN: Arts. 54 y 90
CNA: Art. 54
C138: Art. 3.1
C182: Art. 3.d
PCADH-ESC: Arts. 1, 2 y 7.f)

Trabajo de menores de 18 años: limitaciones.

ARTÍCULO 180

El trabajo de los menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I, Capítulo II, Título III, del Libro I de este Código.³⁷

CN: Art. 90
CNA: Arts. 52-62
C138: Art. 3.1
C182: Art. 3.d
PCADH-ESC: Arts. 1, 2 y 7.f)

(37) Sección derogada por el CNA, Art. 257.

Régimen de descansos. Trabajo extraordinario.

CT: Arts. 202-204, 234,
235 y 386

ARTÍCULO 181

Con excepción de las épocas de lluvias, siembra, cosecha, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales. No obstante, en esos casos se le abonará el importe que correspondiere a las horas extraordinarias trabajadas sin el recargo que establece el Art. 234°, salvo que las horas trabajadas durante la semana superen la cantidad de 60 (sesenta), a partir de lo cual corresponderá el pago de horas extraordinarias, con un 50% (cincuenta por ciento) de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Si la intensidad de los trabajos requiriese el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse al trabajador.³⁸

Jornada máxima.

ARTÍCULO 182

CT: Arts. 182 bis y 386

Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en caso de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajos y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las la-

(38) Modificado por L-496, Art. 1°.

bores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de las jornadas de trabajo, establecidos en esta Ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador el tiempo excedente en la forma prevista en el artículo anterior.³⁹

Descanso intrajornada.

ARTÍCULO 182 BIS

CT: Arts. 182 y 387

En ningún caso los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Reglamentación por AAT.

La división de la jornada de trabajo será objeto de reglamentación especial por la Autoridad Administrativa del Trabajo, según la naturaleza de la actividad rural.⁴⁰

Registro ante la AAT: contenido.

Rec.133: párr. 1

ARTÍCULO 183

Todo empleador comprendido en este capítulo comunicará a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha autoridad administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa o concubina, lugar donde vive ésta, labor que

(39) Modificado por L-496, Art. 1°.

(40) Incorporado por L-496, Art. 1°.

desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

Período de prueba.

ARTÍCULO 184

CT: Arts. 58-60 y 87

En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el período de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al artículo 87 de este Código.

Despido justificado.

ARTÍCULO 185

CT: Arts. 79, 81 y 82
Rec.166: párr. 5 y 6

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días de faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan alguna de las causales contempladas en los artículos 79 y 81.⁴¹

Extensión del régimen de seguridad social.

ARTÍCULO 186

CT: Art. 81
Rec.202: párr. 9.2

En el caso de producirse la causal contemplada en el artículo 81 inciso u) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si

(41) Modificado por L-496, Art. 1°.

el trabajador tuviera más de un año de antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social, durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.

Retiro justificado: indemnización.

ARTÍCULO 187

CT: Arts. 84, 88 y 91

Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el artículo 84 de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al artículo 91 del mismo Código.

Despido injustificado: indemnización.

ARTÍCULO 188

CT: Art. 91

Rec.166: párr. 16 y 18.1.a

El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al artículo 91 de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso omitido que corresponda de acuerdo a su antigüedad.⁴²

(42) Modificado por L-496, Art. 1°.

Base de cálculo de preaviso e indemnizaciones.

ARTÍCULO 189

Rec.166: párr. 18.1.a
C99: Art. 3.4

El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, de la zona o lugar de trabajo, o sobre las remuneraciones convencionales si fuesen superiores al salario mínimo legal.⁴³

Interrupción del trabajo por fuerza mayor.

ARTÍCULO 190

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

Anticipo de salario: reglamentación por la AAT.

ARTÍCULO 191

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 al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.

(43) Modificado por L-496, Art. 1°.

CAPÍTULO VI

Del trabajo en las empresas de transporte automotor terrestre

Definición.

ARTÍCULO 192

Las disposiciones del Código Laboral regirán las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten las labores propias o habituales de una empresa dedicada al transporte automotor terrestre en corta, media y larga distancia, sea su actividad en el ámbito municipal, departamental, nacional o internacional.

L-884: Arts. 1 y 2

L-1416: Art. 1

Exclusiones.

Quedan excluidos de este régimen laboral los trabajadores del transporte afectados al servicio particular o de familia, a la defensa nacional y a la policía.

L-884: Art. 8

Jornada.

Se aplicará el sistema de ocho horas diarias de trabajo diurnas o cuarenta y ocho horas semanales, respetándose las pausas legales correspondientes para alimentación y descanso, pero ningún conductor podrá manejar un vehículo durante cuatro horas sin tener una pausa de treinta minutos como mínimo.

CT: Arts. 386 y 387

L-884: Art. 5

Conductor-cobrador: recargo.

En caso de que un conductor desempeñe a la vez funciones de cobrador, le corresponderá un mínimo del 30% (treinta por ciento) más del salario percibido.

Promoción de la negociación colectiva.
Vigencia de L-884.

CN: Art. 97
C98: Art. 4

Se promoverá, por sus distintas especificidades, a la formulación de convenios colectivos de trabajo entre los empleadores y los trabajadores. Hasta tanto se establezcan los mismos, el Poder Ejecutivo reglamentará el presente artículo con participación de los empleadores de los trabajadores. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, continúan vigentes las disposiciones de la ley núm. 884.⁴⁴

(44) Los Arts. 5°, 6°, 10° y 15° de la L-884 fueron modificados por L-1416, Art. 2°.

LIBRO II

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TÍTULO I

De la duración máxima de las jornadas

Jornada: definición.

ARTÍCULO 193

Considérase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

CN: Art. 91
CT: Arts. 145 y 199
C30: Art. 2

Duración y límite.

ARTÍCULO 194

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o 42 horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno.⁴⁵

CN: Art. 91
CT: Arts. 205 y 386
C1: Art. 2
C30: Art. 3
Rec.116: párr. 6
Rec.178: párr. 4 (1 y 2)
PIDESC: Arts. 2 y 7.d)
PCADH-ESC: Arts. 6, 7
y 9

Trabajo diurno y nocturno.

ARTÍCULO 195

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.

CT: Art. 209
Rec.178: párr. 1.a y 4

(45) Modificado por L-496, Art. 1°.

Jornada mixta.

ARTÍCULO 196

La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana.

CT: Arts. 205 y 234
Rec.178: párr. 6 y 8.1

Cálculo de la remuneración.

Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.⁴⁶

Jornada máxima: menores de 18 años.

ARTÍCULO 197

La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

CN: Arts. 90 y 91
CNA: Arts. 53 y 58
CT: Art. 386
C138: Art. 1
Rec.116: párr. 9
CDN: Art. 32
PIDESC: Art. 10.3
PCADH-ESC: Art. 7.f

Jornada de trabajos: insalubres, peligrosos, extenuantes, continuos o rotativos.

Calificación por la AAT.

ARTÍCULO 198

Cuando el trabajo debe realizarse en los lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas o en turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias ni de treinta

CN: Art. 91
CT: Art. 386
C115: Art. 3.1
Rec.116: párr. 9
PCADH-ESC: Arts. 6, 7
y 9

(46) Modificado por L-496, Art. 1°.

y seis horas semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional⁴⁷, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.⁴⁸

Inicio y término de la jornada.

ARTÍCULO 199

CT: Art. 193

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 recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena.

Descanso intrajornada.

ARTÍCULO 200

CT: Art. 387

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.

(47) Por L-5115, Art. 6°, se denomina actualmente Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional.

(48) Modificado por L-496, Art. 1°.

No imputable a la jornada.

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

C30: Art. 2

Trabajo extraordinario: duración máxima.

ARTÍCULO 201

Cuando por circunstancias especiales deban aumentar 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 sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.

CT: Art. 66

CT: Arts. 203 y 386

C1: Arts. 2-4

C30: Art. 6

Rec.116: párr. 16-19

Obligación de trabajo extraordinario: supuestos.

ARTÍCULO 202

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

CT: 65.g

C1: Art. 3

C29: Art. 2.2.d)

C30: Art. 5

Rec.116: párr. 14

- a. de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;
- b. de reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo;
- c. temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias; y
- d. por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores.

Trabajo extraordinario: extensión del límite.**ARTÍCULO 203**

Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

CT: Arts. 65.g, 201 y 202

C1: Art. 3

Rec.116: párr. 14

Prohibición de jornada extraordinaria: menores de 18 años.**ARTÍCULO 204**

Para los menores de dieciocho años no habrá en caso alguno, horas extraordinarias de trabajo, salvo lo dispuesto en el Capítulo V del trabajo rural.⁴⁹

CN: Art. 90

CNA: Art. 58

C138: Art. 3.1

CT: Art. 386

Rec.116: párr. 18

Jornada máxima: régimen especial.**ARTÍCULO 205**

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

CT: Arts. 194 y 196

Rec.116: párr. 14

- a. los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a fiscalización inmediata;
- b. los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;
- c. los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleado; y,

Rec.116: párr. 14.a.i

(49) Modificado por L-496, Art. 1°.

- d. Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo; tales como las labores del servicio doméstico⁵⁰ y el trabajo rural dentro de los límites establecidos en los artículos 181 y 182.⁵¹

CT: Arts. 181, 182, 386 y 387

Límite diario.

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 que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo.

Fijación de carteles y registro de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 206

Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

CT: Arts. 260 y 352.a
C1: Art. 8.1
C30: Art. 11.2.c
Rec.116: párr. 21.c

- 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 períodos intermedios de descanso en la jornada; y
- b. registrar las horas extras e importes respectivos en el libro de salarios.

(50) El caso del trabajo doméstico ya se encuentra sometido a jornada laboral con duración máxima, conforme el Art. 13 de la L-5407.

(51) Incisos c) y d) modificados por L-496, Art. 1°.

Trabajo compensatorio: recuperación y prolongación de la jornada.

ARTÍCULO 207

CT: Arts. 71 y 79

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.

Trabajo nocturno: supuestos.

ARTÍCULO 208

Rec.178: párr. 1

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

Servicios públicos.

- a. servicios públicos de imprescindible necesidad;

Trabajo continuo.

- b. industrias cuyos procesos técnicos exiguiesen un trabajo continuo;

Reparación e instalación de máquinas.

- c. reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal;

Daños inminentes.

- d. daños inminentes por accidentes impre-
vistos o de necesidad evidente; y

Por su naturaleza.

- e. los trabajos que deben ser realizados en
horas nocturnas, conforme a su natura-
leza.

Autorización.

La autorización se acordará siempre que to-
dos estos trabajos no puedan realizarse por
su índole en la jornada diurna.

Autorización por la AAT.

ARTÍCULO 209

El organismo administrativo del trabajo au-
torizará, a solicitud de los empleadores, el
trabajo nocturno, siempre que ello se jus-
tifique y bajo expresa condición de que los
trabajadores ocupados en tareas nocturnas
no podrán trabajar en la jornada diurna.

Trabajo continuo.

ARTÍCULO 210

CT: Arts. 194 y 195

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.

Reglamentación de regímenes especiales y trabajo continuo: AAT.

ARTÍCULO 211

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 tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de los trabajadores y empleadores.

TITULO II

De los descansos legales

Descanso interjornadas.

ARTÍCULO 212

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.

CN: Art. 91

CT: Arts. 134, 136, 180,
182 bis, 192, 213-226 y 387

PIDESC: Art 7.d

PCADH-ESC: Art. 7.h

Descanso dominical.

ARTÍCULO 213

Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

CT: Arts. 65, 181, 182,
201, 202, 205 y 214

C14: Art. 2

C106: Art. 6

Rec.103: párr. 1 y 2

Excepciones.

Excepcionalmente, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

C14: Art. 4

Trabajos no susceptibles de interrupción.

- 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;

Reparación o limpieza.

- b. labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y

Trabajos inaplazables.

- 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.

Descanso compensatorio.

ARTÍCULO 214

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 correspondientes a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.

CT: Art. 213

C14: Art. 5

Distribución de la jornada: extensión del descanso semanal.

ARTÍCULO 215

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.

Rec.103: párr. 1

Trabajo continuo: reglamentación.

ARTÍCULO 216

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.

Descanso en día feriado.

ARTÍCULO 217

CT: Arts. 146 y 387

Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la ley.

TÍTULO III

De las vacaciones anuales remuneradas

Vacaciones remuneradas: duración.

ARTÍCULO 218

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

- a. Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos;
- b. Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad dieciocho días hábiles corridos; y,
- c. Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos.

CN: Art. 91

CT: Arts. 47.e, 49, 50, 59,
68, 92, 94-96, 117, 147 y
387

C101: Art. 1

PIDESC: Art. 7.d

PCADH-ESC: Art. 7.h

Inicio de disfrute.

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente día hábil si aquel fuese feriado.

Continuidad de los servicios.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el artículo 92, inciso c) de este Código.

CT: Art. 92.c

Nulidad de la cláusula de interrupción.

Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.⁵²

(52) Modificado por L-496, Art. 1°.

Trabajos discontinuos y a destajo.

ARTÍCULO 219

CT: Arts. 47.d y 225

C101: Art. 8

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 ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Salario base para remuneración de vacaciones.

ARTÍCULO 220

C101: Art. 7

Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

Vacaciones causadas y no disfrutadas: compensación.

ARTÍCULO 221

Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.

Indemnización proporcional por vacaciones.

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.

C101: Art. 9

Oportunidad del disfrute.

ARTÍCULO 222

CT: Art. 387

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.

Notificación por escrito.

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

Otorgamiento tardío: doble remuneración.

ARTÍCULO 223

CT: Arts. 221, 222 y 387

Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

Acumulación de vacaciones.

ARTÍCULO 224

Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Interrupción del disfrute.

ARTÍCULO 225

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquellos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.

CT: Arts. 218 (último aparte) y 387

Compensación de gastos.

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

Registro de vacaciones.

ARTÍCULO 226

Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios 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 hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

CT: Arts. 141 y 142

TITULO IV

Del salario

CAPÍTULO I

Del salario en general

Salario: definición.

ARTÍCULO 227

A los efectos de este Código, salario significa la remuneración 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 debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

CT: Art. 230 (único aparte)

C95: Art. 1

C100: Art. 1.a

Libre estipulación. Garantía del salario mínimo.

ARTÍCULO 228

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

CN: Art. 92

CT: Art. 390

C26: Art. 4.1

Principio de igualdad salarial.

ARTÍCULO 229

Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

Criterios de estipulación.

A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en productividad y merecimientos.⁵³

CN: Arts. 88, 89 y 92
CT: Arts. 47.e, 47.h, 67.c,
144 y 390
L-4962
L-5421
C100: Arts. 1 y 2
C111: Art. 1
C117: Art. 14.2
Rec.90: párr. 1-6
DUDH: Art. 23.2
PIDESC: Art. 7.a.i
PCADH-ESC: Art. 7.a
CEDCM: Arts. 11 y 14
CDPD: Art. 5.e.i

Modalidades de pago.

ARTÍCULO 230

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 sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

CT: Arts. 12 y 144
C95: Art. 1
C117: Art. 11.7

Valor de la remuneración en especie: fuentes. Exclusiones.

Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.

(53) Modificado por L-496, Art. 1°.

Pago en moneda de curso legal.

ARTÍCULO 231

Los salarios se abonarán 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.

CT: Arts. 47.j y 390

C95: Arts. 3.1 y 4

C117: Art. 11.2

Salario en especie: límites.

No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), 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.

Valor de la remuneración en especie: fuentes.

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

CT: Art. 230

Periodicidad.

ARTÍCULO 232

El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

CT: Art. 47.i y 390

C95: Art. 12.1

C117: Art. 11.6

Rec.85: párr. 4 y 5

- a. El pago se efectuará por semana, por quincena o por mes. Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza de las tareas cuando el trabajador no sea ocupado diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, semana o quincena. En ningún caso la

remuneración diaria del trabajo o jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veintiséis días; y⁵⁴

- b. En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.

Información previa sobre modalidad de pago.

ARTÍCULO 233

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

CT: Art. 46.d
C95: Art. 14.a
C117: Art. 11.8.a
Rec.85: párr. 6 y 7

Salario por trabajo extraordinario: incremento.

ARTÍCULO 234

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

CN: Arts. 91 y 92
Rec.178: párr. 8.1

Salario por trabajo nocturno: incremento.

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

(54) Inciso a) modificado por L-496, Art. 1°.

Salario por trabajo extraordinario nocturno: incremento.

Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno.

Salario por trabajo en días feriados: incremento.

Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.

Información sobre salarios pagados.

ARTÍCULO 235

Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:

C95: Art. 14.b

C117: Art. 11.1

Rec.85: párr. 7

Salario básico.

- a. el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;

Jornadas trabajadas.

- b. el número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;

Otras percepciones.

- c. las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y

Descuentos.

- d. el concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

Rec.85: párr. 1-3

Constancia de pago.

El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.

Oportunidad y lugar de pago.

ARTÍCULO 236

El pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.

CT: Arts. 46 y 352.g
C95: Art. 13
C117: Art. 11.5

Irrenunciabilidad.

ARTÍCULO 237

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

CT: Arts. 3 y 12
C95: Art. 5
C117: Art. 11.3

Responsabilidad subsidiaria del empleador.

ARTÍCULO 238

Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aun cuando utilizase 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.

CT: Arts. 25 y 26
Rec.198: párr. 4.c

Libre disponibilidad del salario.

ARTÍCULO 239

Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.

CT: Arts. 11 y 31

C95: Art. 6

Descuentos: supuestos de procedencia.

ARTÍCULO 240

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

CT: Arts. 47.k, 62, 63, 64,
65 y 242

C95: Arts. 8 y 9

C117: Art. 11.8 (b y c)

Rec.85: párr. 1-3

Indemnización de pérdidas o daños.

- 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;

Anticipos.

- b. anticipo de salario hecho por el empleador;

Cuotas al seguro social.

- c. cuotas destinadas al seguro social obligatorio;

Cuotas sindicales u otras.

- d. pago de cuotas periódicas sindicales, cooperativas o mutualistas, previa autorización escrita del trabajador; y

Orden de autoridad competente.

- e. orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.

Economatos o servicios: voluntariedad.

ARTÍCULO 241

Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercaderías 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.

CT: Arts. 47.j y 176

C95: Art. 7

Rec.85: párr. 9

Fiscalización.

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.

Anticipos: improcedencia de intereses.

ARTÍCULO 242

Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salario, en ningún caso devengarán intereses. Los vales a cuenta de salarios o anticipos serán deducidos de la liquidación del mes respectivo, salvo convenio escrito en contrario.

CT: Arts. 63.e, 235 y 240

C95: Art. 8

Descuentos: límite.

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

CT: Art. 63.a

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.

Aguinaldo: definición y base de cálculo.

ARTÍCULO 243

Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

CN: Art. 92

CT: Arts. 244, 245 y 268

Aguinaldo proporcional.

ARTÍCULO 244

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 correspondieran, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.

CT: Arts. 185, 243, 245 y 268

Inembargabilidad del aguinaldo.

ARTÍCULO 245

El aguinaldo es inembargable.

C95: Art. 10

Excepciones: límites.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

Obligaciones alimentarias.

- a. hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;

Habitación y artículos alimenticios.

- 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; y

Otros.

- c. hasta el 25% (veinticinco por ciento) en los demás casos.

Embargos acumulativos: límite.

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

Inembargabilidad de instrumentos de trabajo.

ARTÍCULO 246

Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.

Crédito privilegiado a favor del trabajador.

ARTÍCULO 247

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.

C95: Art. 11
Rec.180: párr. 3.1

Insolvencia del empleador. Régimen.

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

Rec.180: párr. 1.1

Créditos del trabajador: procedimiento y cobro preferencial.

ARTÍCULO 248

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 necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.

C95: Art. 11
Rec.180: párr. 6

CAPÍTULO II

Del salario mínimo

Salario mínimo: definición.

CN: Art. 92

C26: Art. 1

Rec.135: párr. 1 y 2

ARTÍCULO 249

Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

Criterios de determinación.

ARTÍCULO 250

CN: Art. 92

El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

CT: Arts. 16, 65, 66, 81 y 84

C26: Arts. 1.1, 2 y 3

C99: Arts. 1.1, 1.2 y 3.1

DOIT 1944: párr. III.d

Rec.135: párr. 3, 11, 12 y 13

Costo de vida.

- a. el costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;

Nivel general de salarios.

- b. el nivel general de salarios en el país o región donde se realice el trabajo;

Condiciones económicas del sector.

- c. las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;

Naturaleza y rendimiento.

- d. la naturaleza y rendimiento del trabajo;

Productividad.

- e. la edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y

Otros.

- f. cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.

Criterios para la determinación: territorial y sectorial.

ARTÍCULO 251

A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, 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.

C99: Art. 1
Rec.135: párr. 5

Consejo Nacional de Salarios Mínimos: composición.

ARTÍCULO 252

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 y estará presidido por el Director del Trabajo y la integrarán los siguientes miembros: tres representantes del Estado a propuesta del Poder Ejecutivo, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores, quienes deberán ser designados por sus organismos pertinentes.

C26: Art. 3.2.(2)
C117: Art. 10.2
Rec.135: párr. 6.c

Facultades.

ARTÍCULO 253

Rec.135: párr. 6.c

Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos a:

- a. dictar su propio reglamento;
- b. recabar de las reparticiones del Estado, la 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. 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.

Propuesta de escala.

ARTÍCULO 254

Rec.135: párr. 6.c

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 salario mínimo, la que será elevada al Poder Ejecutivo a los efectos de su consideración.⁵⁵

(55) Modificado por L-496, Art. 1°.

Procedimiento de reajuste.

ARTÍCULO 255

Rec.135: párr. 6.c

La consideración del reajuste del salario mínimo será efectuada por el Poder Ejecutivo a propuesta del Consejo Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM), sobre la base de la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y su impacto en la economía nacional, al mes de junio de cada año.

Ordinario.

La Autoridad Administrativa del Trabajo, cuando las conclusiones así lo indicaran, elevará al Poder Ejecutivo para su consideración y resolución, antes del 30 de junio de cada año, la propuesta de reajuste de salario mínimo, acompañada de las memorias correspondientes.

Extraordinario.

En los casos de profunda alteración de las condiciones macroeconómicas y financieras o de elevadas tasas de inflación, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos podrá reunirse en un período distinto al indicado anteriormente, y considerará para la fijación del porcentaje del reajuste, los informes sobre la inflación y la situación económica y financiera del Banco Central del Paraguay y del Ministerio de Hacienda, como así también, las perspectivas o proyecciones inflacionarias y económicas respectivas.⁵⁶

(56) Modificado por L-5764, Art. 1°.

ARTÍCULO 256

Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo será modificado cuando se comprueben cualquiera de los siguientes hechos:

- a. profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; y*
- b. variación del costo de vida, estimada en un 10% (diez por ciento) cuando menos.⁵⁷*

Salario mínimo: ámbito de aplicación.

ARTÍCULO 257

El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de dieciocho años por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.⁵⁸

CN: Art. 92
CT: Arts. 229, 249 y 390

Igualdad salarial.

ARTÍCULO 258

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 de su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.

CT: Arts. 230-232, 235 y 390
Rec.184: párr. 13

(57) Derogado por L-5764, Art. 3°.

(58) Modificado por L-496, Art. 1°.

Imperatividad.

ARTÍCULO 259

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

CT: Arts. 46, 47, 84, 257
y 390
C26: Art. 4.2
C99: Art. 4.2

Nulidad de cláusula contraria.

Será nula de pleno derecho toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal.

CT: Art. 47

Irrenunciabilidad: derecho a reclamo.

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.

CT: Art. 3

Publicidad: periódicos y carteles.

ARTÍCULO 260

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.

Rec.135: párr. 14.a

CAPÍTULO III

De la asignación familiar

Asignación familiar.

CT: Arts. 262-271
C156: Arts. 3 y 4.b

ARTÍCULO 261

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 matrimonial, extramatrimonial o adoptivo.

CADH: Art. 17.4
PCADH-ESC: Arts. 1, 2
y 6.2

Rec.165: párr. 6 y 9

Condiciones de procedencia.

ARTÍCULO 262

CN: Arts. 49, 53, 54 y 55

La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:

- a. que sea menor de diecisiete años cumplidos, y sin limitación de edad para el totalmente discapacitado físico o mental;
- b. que se halle bajo la patria potestad del trabajador;
- c. que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario; y
- d. que resida en el territorio nacional.

Extinción.

ARTÍCULO 263

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

Inicio de la percepción.

ARTÍCULO 264

La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificados de nacimiento, de vida y residencia.

El trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar desde el momento que comunique por escrito al empleador los hijos con derecho al beneficio y acompañe el certificado de nacimiento de ellos.

Extinción del derecho: comunicación. Comprobación por el empleador.

ARTÍCULO 265

Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla, sin perjuicio de que el empleador pueda comprobarlas por medios hábiles.

CT: Art. 61, 263 y 270

Trabajo de ambos progenitores: asignación única.

ARTÍCULO 266

Si ambos progenitores trabajan en relación de dependencia, tendrá derecho a percibir asignación familiar uno de ellos, siempre que el salario mayor de cualquiera de ellos no exceda del límite fijado en el artículo 263 de este Código.

Separación o divorcio.

ARTÍCULO 267

En caso de separación o divorcio de los padres, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga los hijos bajo su guarda o tenencia.⁵⁹

Carácter no salarial de la asignación familiar.

ARTÍCULO 268

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.

Prohibición de cesión y embargo.

Ella no puede ser cedida ni embargada.

(59) Modificado por L-496, Art. 1°.

Modalidad de pago.

ARTÍCULO 269

Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.

Ascenso o variación de categoría:
pervivencia del derecho.

ARTÍCULO 270

CT: Art. 265

Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador beneficiario puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo dispuesto en el artículo 265 de este Código.

No discriminación.

ARTÍCULO 271

CT: Arts. 9 y 61
C156: Arts. 3 y 8

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

TÍTULO V

De la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo

Derecho a protección de la salud, seguridad e higiene.

ARTÍCULO 272

El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

CN: Art. 99
CT: Arts. 9, 62.I, 65.II, 81,
84.h, 133, 135 y 198
D-5649: Art. 1
C115: Arts. 3-14
C119: Arts. 2-11
C120: Art. 4
Rec.120: párr. 5-82
PIDESC: Art. 7.b
PCADH-ESC: Art. 7.e

Política de prevención de riesgos ocupacionales.

ARTÍCULO 273

La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.

Rec.81: párr. 1-3

Sujetos obligados.

Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.

Empleador: deber general de higiene, seguridad y salud.

ARTÍCULO 274

CT: Arts. 75 y 81
Rec.81: párr. 1-3

El empleador deberá garantizar la higiene seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.

Empleador: obligaciones particulares.

ARTÍCULO 275

CT: Arts. 62, 84, 130, 131,
135, 198 y 199
C115: Art.12
Rec.81: párr. 5 y 6
C77
C78
C124

En particular, el empleador deberá:

Examen médico de admisión y periódico.

- a. disponer el examen médico, admisional y periódico de cada trabajador, asumiendo el costo. La reglamentación determinará el tiempo y la forma en que deben realizarse los exámenes médicos periódicos, los cuales serán pertinentes a los riesgos que involucra la actividad del trabajador;

Control de riesgos.

- b. evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen;

Condiciones y métodos de trabajo.

- c. establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores;

Prevención.

- d. planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores;

Cumplimiento de disposiciones sobre prevención y protección.

- e. velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas;

Información a las autoridades.

- f. informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente; y

Cumplimiento de órdenes administrativas.

- g. cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la autoridad administrativa del trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.

Formación e información práctica y adecuada.

ARTÍCULO 276

El empleador facilitará formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes.

CT: Arts. 67, 72, 170, 198,
272, 273, 275 y 277
Rec.81: párr. 7

Trabajador: obligaciones.

ARTÍCULO 277

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:

CT: Arts. 62, 65 y 66

Uso correcto de instrumentos.

- a. utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;

C119: Art. 11

Uso de ropa y equipo de protección.

- b. utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;

Prohibición de manipulación o desactivación de dispositivos de seguridad.

- c. evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;

Colaboración con el empleador.

- d. colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y

Rec.81: párr. 4.1**Advertencia de riesgos.**

- e. advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

Sanciones por incumplimiento.**ARTÍCULO 278****CT: Arts. 65.e y 391**

El incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este Código.

Prohibición de bebidas alcohólicas.

ARTÍCULO 279

CT: Arts. 63, 66, 81, 84 y
392

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.

Alojamiento apropiado.

ARTÍCULO 280

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

Comedores, vestuarios y servicios sanitarios.

Cuando 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. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones.

Asientos con respaldo.

ARTÍCULO 281

CT: Arts. 67, 134, 147, 154,
182 bis, 192, 205, 206,
212, 217 y 280
C120: Art. 14

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

Derecho al uso.

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 impidiese.

AAT: atribuciones.

ARTÍCULO 282

La autoridad administrativa del trabajo adoptará medidas para:

CT: Arts. 384-398
D-5649: Art. 1
C81: Arts. 2, 3, 23 y 24
C115: Art. 15
C120: Art. 6.1

Inspección de seguridad.

- a. organizar el servicio de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, reglamentando sus deberes y atribuciones;

Reglamentación.

- 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

Educación.

- 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.

Rec.81: párr. 7

LIBRO III**DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO****TÍTULO I****De las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores****CAPÍTULO I****De la libertad sindical**

Derecho a la libertad sindical: contenido y alcance.

ARTÍCULO 283

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.⁶⁰

CN: Arts. 96, 97 y 98
 CT: Arts. 64.b, 67 (i y j) y 394
 CADH: Art. 16
 COIT: Preámbulo
 DOIT 1944: párr. I.b
 DOIT 1998: párr. 2.a
 C11: Art. 1
 C87: Arts. 2, 9 y 10
 C98: Art. 4
 C189: Art. 3.3
 Rec.149: párr. 4-13
 Rec.184: párr. 11 y 12
 L-5407: Art. 24
 PIDCP: Art. 22
 PIDESC: Art. 8
 PCADH-ESC: Art. 8

Derecho de afiliación y desafilación.

ARTÍCULO 284

Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de su organización sindical.⁶¹

CT: Art. 283
 DOIT 1998: párr. 2.a
 C11: Art. 1
 C87: Art. 2

(60) Modificado por L-496, Art. 1°.

(61) Modificado por L-496, Art. 1°.

Autonomía sindical.

ARTÍCULO 285

C87: Arts. 3 y 4

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.

Abstención de las autoridades públicas.

Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.

Protección contra actos de injerencia.

ARTÍCULO 286

CT: Arts. 63.f y 229

C98: Art. 2.1

Rec.149: párr. 7.(1)

Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Definición.

C98: Art. 2.2

Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o 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.

ARTÍCULO 287

Las organizaciones de trabajadores y empleadores determinarán sus respectivas posiciones respecto a los partidos políticos y las entidades religiosas, las que no deberán comprometer las funciones económicas y sociales de las respectivas entidades.⁶²

(62) Derogado por L-496, Art. 2°.

CAPÍTULO II

De la constitución de los sindicatos

Sindicato: definición.

ARTÍCULO 288

Sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas, constituida exclusivamente para los fines previstos en el artículo 284 de este Código.

PCADH-ESC: Art. 8.1.a
C87: Art. 10

Clasificación.

ARTÍCULO 289

Los sindicatos pueden ser de trabajadores y de empleadores.

CT: Art. 2.c
C87: Arts. 2 y 10

Sindicato de trabajadores: empresa, gremio o industria.

Sindicato de empleadores: industria, comercio o servicios.

Los sindicatos de trabajadores dependientes se organizarán por empresa, gremio o industria. Los sindicatos de empleadores podrán ser de industrias de una misma rama, de comerciantes o de servicios.

Sindicato de empresa.

Los sindicatos de empresas están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.

Sindicato de gremio.

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

Sindicato de industria.

Sindicato de industria es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

Delegado de sindicato de gremio.

El sindicato gremial mayoritario podrá tener en el local un delegado elegido por sus compañeros.

Rec.143: párr. 2.b

Sindicatos de trabajadores: finalidades

ARTÍCULO 290

Los sindicatos de trabajadores dependientes, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático, tendrán las siguientes finalidades:

C87: Arts. 2, 3 y 10

C98: Art. 4

Representar a sus miembros ante AAT.

- a. representar a sus miembros a pedido de éstos ante las autoridades administrativas del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquéllos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo, en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;

Celebrar contratos colectivos y asegurar su cumplimiento.

- b. celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;

CT: Art. 394

Proteger los derechos individuales y colectivos.

- c. proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;

CT: Art. 394

Patrocinar a sus miembros en conflictos laborales.

- d. patrocinar a sus miembros en los conflictos laborales en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

CT: Art. 394

Fomentar cooperativas, fondos de socorros mutuos, etc.

Restricciones.

- e. instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros, fondos de socorros mutuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. No se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trate de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;

Colaboración con la AAT.

- 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 prescritos por este Código y sus reglamentos;

Oficina de colocación.

- g. sostener una oficina de colocación o bolsa de trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados; y

Otras.

- h. bregar por la consecución de los objetivos jurídicos, económicos, sociales y éticos, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.

CT: Art. 394

Sindicatos de trabajadores del sector público: finalidades.

ARTÍCULO 291

Son fines de los sindicatos de trabajadores del sector público, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:

CT: Art. 2

C87: Arts. 2, 3 y 10

Asesorar a sus miembros.

- a. asesorar a sus miembros para el conocimiento y ejercicio de sus derechos como servidores públicos;

Representar a sus miembros ante la AAT.

- b. representar a los asociados antes las autoridades competentes para la defensa de los intereses comunes;

Representar a sus miembros ante el empleador.

- c. presentar a las respectivas autoridades de la institución los pedidos de los agremiados, o reclamaciones relativas a tratamientos de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar los métodos de trabajos u organización interna;

CT: Art. 394

Ayuda a sus asociados.

- d. prestar ayuda a sus asociados en caso de desempleo, enfermedad, invalidez o calamidad;

Fomentar el cooperativismo.

- e. promover la creación o fomento de cooperativas;

Fomentar cajas de ahorro y otros.

- f. crear cajas de ahorros, préstamos y de auxilio mutuo;

Servicios educativos.

- g. sostener escuelas, bibliotecas e institutos técnicos, en beneficio de socios o familiares;

Atención a la salud.

- h. procurar la atención de la salud a nivel personal y del grupo familiar;

Fines culturales.

- i. cumplir los fines culturales de solidaridad, previsión y de carácter social; y

Negociar condiciones y contratos colectivos.

- j. negociar condiciones y contratos colectivos de trabajo.⁶³

CT: Art. 394
C98: Art. 4

Sindicato de empleadores, de trabajadores y de trabajadores del sector público: número mínimo de miembros.

ARTÍCULO 292

CT: Art. 289
C87: Art. 2

Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte fundadores cuando se trata de sindicato de empresa, con menos de treinta si fuere gremial, y con menos de trescientos cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público, podrán constituirse con un mínimo del 20% (veinte por ciento) hasta quinientos de sus dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% (diez por ciento) y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% (cinco por ciento) de sus dependientes.

Derecho a la sindicación.

ARTÍCULO 293

Pueden formar parte de los sindicatos:

CN: Art. 96
CT: Art. 283

(63) Literales c) y g) modificados por L-496, Art. 1°.

Trabajadores mayores de 18 años⁶⁴.

- a. los trabajadores, sin distinción de sexo, mayores de dieciocho años, nacionales o extranjeros;

CN: Art. 96
C87: Art. 2
C138: Art. 2.1
CNA: Art. 53 f)

Exclusión de representantes del empleador.

- b. todos los trabajadores que no ejerzan la representación de la empresa conforme al artículo 25 de este Código;

CT: Art. 25

Prohibición de doble afiliación sindical.

- c. cada trabajador sólo puede asociarse a un sindicato, sea de su empresa o industria, profesión u oficio, o institución; y

C87: Art. 2

Requisitos para ser dirigente sindical.

- d. para integrar la directiva de una organización se requiere la mayoría de edad y ser socio activo del sindicato.

Rec.143: párr. 2.a

(64) El Código de la Niñez y Adolescencia, en su artículo 53 literal f) dispone: "El Estado confiere al adolescente que trabaja las siguientes garantías: f) de organización y participación en organizaciones de trabajadores". El artículo 257 de dicho Código establece la derogación de "cualquier otra disposición contraria a este Código."

CAPÍTULO III

De la inscripción de los sindicatos

Inscripción sindical: documentación.

ARTÍCULO 294

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

CN: Art. 96

CT: Art. 300

C11: Art. 1

C87: Art. 2

- a. original y copia autenticada del acta constitutiva;
- b. un ejemplar de los estatutos, aprobados por la asamblea; y
- c. nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas.

CT: Art. 295

CT: Art. 296

C87: Art. 3.1

CT: Art. 299

Acta constitutiva: contenido.

ARTÍCULO 295

El acta constitutiva expresará:

CN: Art. 96

C87: Art. 2

- a. lugar y fecha de la asamblea constitutiva;
- b. nombres y apellidos, cédula de identidad, 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.

Estatutos: contenido.

ARTÍCULO 296

Los estatutos de un sindicato deberán indicar claramente:

CN: Art. 96
C87: Art. 3.1

Denominación.

- a. la denominación que distinga al sindicato de otros;

Domicilio.

- b. su domicilio;

Propósitos.

- c. sus propósitos;

CT: Art. 290 y 291

Junta directiva: composición, elección, duración y remoción.

- d. el modo de elección de la junta directiva, su composición, duración y remoción; con métodos democráticos que aseguren la representación proporcional en la forma prevista en el inciso c) del artículo 297;

C87: Art. 3
CT: Arts. 296.II y 297.c

Directivos: obligaciones.

- e. la enunciación de los cargos directivos o administrativos y las obligaciones de los miembros que los desempeñen;

Asambleas: tipos, régimen y oportunidad de convocatoria.

- f. la periodicidad de las asambleas generales ordinarias por lo menos cada doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y término en el cual deben hacerse las

respectivas convocatorias; cada vez que el 15% (quince por ciento) de los asociados al día en sus cuotas lo soliciten, deberán celebrarse dentro de los diez días. Si la comisión directiva no la convoca, los interesados solicitarán que lo haga la autoridad administrativa del trabajo, previa constatación de los hechos;

Admisión y exclusión de miembros.

- g. los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;

Derechos y obligaciones de los socios.

- h. los derechos y obligaciones de los socios;

Cuotas sociales.

- i. las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito;

Balance de fondos sociales.

- j. la época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;

Revisión de cuentas.

- k. el procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;

Libros obligatorios.

- l. el modo de llevar los siguientes libros obligatorios:

De registro de socios.

1. de registro de socios y su movimiento de entrada y salida;

De caja.

2. de Caja, controlado por dos miembros de la comisión directiva;

Remoción de directivos: régimen.

- II. las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos. El documento dispondrá que toda solicitud dirigida por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria sea satisfecha en diez días, o que en caso contrario será convocada por la Dirección del Trabajo;

Sanciones disciplinarias.

- m. las sanciones disciplinarias;

Reglas de liquidación.

- n. las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y

Reforma estatutaria.

- ñ. el procedimiento para reformar los estatutos.

Asamblea: requisitos de validez.**ARTÍCULO 297**

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

Convocatoria.

- a. Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;

Quórum.

- b. Que la asamblea sea instalada con el quórum mínimo previsto en los estatutos el cual no será inferior a la mayoría absoluta de los asociados con derecho a voto para la primera convocatoria;

Principio democrático.

- c. Que las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente; y,

CN: Arts. 96, 118 y 119

Acta auténtica.

- d. 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. Además se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas.⁶⁵

(65) Incisos b), c) y d) modificados por L-496, Art. 1°.

Asamblea general: atribuciones.

ARTÍCULO 298

CN: Arts. 96, 118 y 119

Corresponderá a la decisión de la asamblea general:

Elección y remoción de autoridades.

- a. elección y remoción de autoridades, que deben ser trabajadores dependientes de la empresa, industria, profesión o institución en actividad o con permiso;

Aprobación o enmienda de estatutos.

- b. aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;

Cuotas y contribuciones.

- c. fijación del importe de las cuotas gremiales y contribuciones especiales;

Contratos colectivos de trabajo.

- d. aprobación de contratos colectivos de trabajo;

Huelgas y paros.

- e. declaración de huelgas y paros;

Fusión o retiro.

- f. fusión con otras asociaciones o retiro de una federación o confederación;

Expulsión de miembros.

- g. expulsión de los asociados;

Presupuesto anual.

h. aprobación del presupuesto anual; e

Otras.

i. toda cuestión que por su trascendencia afecte a los asociados en general.

CN: Arts. 118 y 119

Voto secreto o público. Régimen decisorio.

En los casos previstos en los apartados a), e), f) y g) las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los assembleístas. Las decisiones que tengan que ver con los apartados b), e), f) y g) deberán contar, además, con el voto que represente la mayoría absoluta de afiliados al sindicato. En los demás casos el voto podrá ser público.

Comunicaciones a la AAT. Tribunal de Apelación del Trabajo.

En las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos, el registro de listas y la convocatoria se comunicarán a la Dirección del Trabajo. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán sustanciados y resueltos inapelablemente por el Tribunal de Apelación del Trabajo.

Nómina de miembros fundadores: contenido.**ARTÍCULO 299**

La nómina de los miembros fundadores deberá expresar:

a. nombres y apellidos, con números de cédula de identidad;

- b. edad;
 - c. estado civil;
 - d. nacionalidad;
 - e. profesión u oficio; y
 - f. domicilio y residencia.
-

Inscripción por la AAT.

Recurso ante el Tribunal de Apelación del Trabajo.

ARTÍCULO 300

Presentados los documentos a que se refiere el artículo 294, la Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a la inscripción provisoria del respectivo sindicato, y pondrá de manifiesto por treinta días dichos documentos para que los interesados o la Autoridad Administrativa del Trabajo formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones la inscripción se convertirá automáticamente en definitiva. Si éstas se produjeran, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, confirmando o no la inscripción, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la autoridad que dictó la misma, dentro de los tres días de la notificación.⁶⁶

CN: Art. 96
C87: Art. 2

(66) Modificado por L-496, Art. 1°.

Personería gremial.

ARTÍCULO 301

La inscripción de un sindicato constituido lo inviste de la personería gremial para todos los efectos legales.⁶⁷

CT: Art. 302

C87: Art. 7

Sindicato no inscrito: nulidad de sus actos.

ARTÍCULO 302

Serán nulos de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato de trabajadores dependientes y oficial no registrados, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

(67) Modificado por L-496, Art. 1°.

CAPÍTULO IV

De los derechos y obligaciones de los sindicatos

Derechos.

ARTÍCULO 303

Los sindicatos de trabajadores dependientes tienen los siguientes derechos:

CN: Art. 96
 CT: Arts. 19-93, 53 y 350
 PIDESC: Art. 8
 PCADH-ESC: Art. 8
 C11: Art. 1
 C87: Arts. 2 y 10
 C98: Art. 4

Celebrar contratos individuales o colectivos y asegurar su cumplimiento.

- a. celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la ley;

CN: Art. 97
 C98: Art. 4
 CT: Arts. 339 y 394

Denunciar ante la AAT.

- b. denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;

Registrar sus marcas.

- c. registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;

Adquirir bienes.

- d. adquirir bienes en general;

Exenciones tributarias.

- e. exención de todo tributo fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsa de trabajo;

Federarse o confederarse.

- f. constituir federaciones o confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 306 de este Código; y

CT: Art. 306
C87: Art. 5
PIDESC: Art. 8.1.b

Actos conducentes a sus fines.

- g. realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el artículo 290 de este Código.

Obligaciones.

CT: Art. 396

ARTÍCULO 304

Son obligaciones de los sindicatos:

Comunicar a la AAT cambios en junta directiva, acta constitutiva y estatutos.

- 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 e inscripción para su validez;

Remitir a la AAT nómina de miembros.

- b. remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer a la asociación;

Suministrar informaciones a la AAT.

- 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;

C87: Arts. 3.2 y 8.1
C98: Art. 1.2.b)

Asamblea general: rendición de cuentas.

- d. juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentadas por la comisión directiva.

CT: Art. 397

Copia a la AAT. Fijación en lugar visible.

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, al menos durante tres horas diarias que sean destinadas 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;

Administrar correctamente sus bienes.

Responsabilidad de la directiva.

- e. administrar y utilizar correctamente sus bienes.

C87: Art 3

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;

Depositar los fondos sindicales.

- f. depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato.

Retiro de fondos: requisitos.

Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el presidente, el tesorero y otros miembros de la directiva sindical y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y

Otras.

- g. cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras leyes y sus respectivos reglamentos.

Prohibiciones.

ARTÍCULO 305

Se prohíbe a los sindicatos:

Inmiscuirse en asuntos partidistas o religiosos.

- a. terciar en asuntos políticos de partidos o movimientos electoralistas y en asuntos religiosos;

CT: Arts. 312 y 396
C87: Art. 8
PIDESC: Art. 8.1.c

Restricción de la libertad de trabajo, comercio e industrias.

- b. ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industrias;

Promover actos de desobediencia.

- c. promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho, en forma colectiva o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad competentes;

Desconocimiento infundado de normas.

- d. promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas legales o contractuales que obligan a los afiliados; y,

Violencia.

- e. ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades, o en perjuicio de los patrones, o de terceras personas.

CAPÍTULO V

De las federaciones y confederaciones de sindicatos

Derecho a federarse y confederarse.

ARTÍCULO 306

Los sindicatos de trabajadores dependientes legalmente registrados podrán constituir federaciones y confederaciones nacionales o internacionales y formar parte de las mismas.

CN: Art. 96
C11: Art. 1
C87: Arts. 5 y 6
PIDESC: Art. 8.1.b
PCADH-ESC: Art. 8.1.a

Sector público.

Los sindicatos de funcionarios y trabajadores del sector público con derecho a sindicalizarse también podrán constituir federaciones y confederaciones.

Desafiliación.

ARTÍCULO 307

Cualquier sindicato asociado adherente podrá retirarse de una federación en el momento que lo desee, aunque exista cláusula en contrario. El mismo derecho tendrá la federación respecto de la confederación.

Aplicación del régimen sindical general.

ARTÍCULO 308

Las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las federaciones y confederaciones de sindicatos, en cuanto fuere posible.

C87: Arts. 2, 6 y 10

CAPÍTULO VI

De la extinción y disolución de los sindicatos

Membresía insuficiente.

ARTÍCULO 309

CT: Art. 292

Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el artículo 292 de este Código señala para su constitución.

Extinción de la empresa: sindicato de empresa.

ARTÍCULO 310

CT: Art. 289

Será causa de extinción de todo sindicato de empresa la disolución y el cierre definitivo de la empresa correspondiente.

Anulación de inscripción por incumplimiento de obligaciones.

ARTÍCULO 311

CT: Arts. 312 y 313
C87: Art. 4
PIDESC: Art. 8.3

La inscripción de los sindicatos, federaciones y confederaciones podrá ser cancelada, con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a sus estatutos, y por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones previstas en la ley o en contratos colectivos.

Acción ante el Juzgado del Trabajo: sindicatos.

La demanda para el retiro de la personería gremial de un sindicato será iniciada por la Dirección del Trabajo ante el Juzgado del Trabajo de turno.

Federaciones o confederaciones.

Si se tratase de una federación o confederación el Ministerio de Justicia y Trabajo planteará el juicio de disolución y extinción, en sede judicial.⁶⁸

Prohibición de federarse con asociaciones o partidos políticos.

ARTÍCULO 312

CT: Art. 305.a

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.

Disolución por anulación del registro: sentencia firme y ejecutoriada.

ARTÍCULO 313

CT: Arts. 292, 309, 310 y 311
C87: Art. 4

La asociación será considerada disuelta con la cancelación de su registro establecida en sentencia firme y ejecutoriada de la autoridad judicial.

Disolución por motivos estatutarios.

ARTÍCULO 314

CT: Art. 296
C87: Art. 3

Los sindicatos de empleadores y trabajadores serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.

(68) N. del E.: Por la Ley 5.115/13 se crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Régimen de disposición de activos en caso de disolución.

ARTÍCULO 315

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.

Liquidación y disposición de activos: control judicial.

ARTÍCULO 316

La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial serán efectuadas con intervención judicial.

CAPÍTULO VII

De la estabilidad sindical

Estabilidad sindical: definición.

ARTÍCULO 317

Se denomina estabilidad sindical la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente.

CN: Art. 96 (in fine)
 CT: Arts. 71, 318-324 y
 393
 C87: Art. 11
 C98: Art. 1.1
 Rec.143: párr. 5 y 6.2.b

Titulares.

ARTÍCULO 318

Gozan de la estabilidad sindical:

CT: Art. 319
 Rec.143: párr. 5

Directivos sindicales.

- a. Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:

Sindicatos de empresa.

- Sindicatos de empresas que tengan de 20 a 30 asociados, 3 dirigentes.
- De 31 a 50 asociados, 4 dirigentes.
- De 51 en adelante, 1 cada 30 asociados.

Pluralidad de sindicatos: representación proporcional.

En caso de pluralidad de sindicatos en una empresa, la cantidad total de dirigentes con estabilidad no podrá sobrepasar la señalada, según el número de trabajadores de la empresa, y se utilizará el sistema de repre-

sentación proporcional calculada en base al registro de trabajadores obrante en la Dirección del Trabajo;

Delegados del sindicato gremial mayoritario.

- b. Los delegados del sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el inciso anterior, en cada local de trabajo donde no exista comité ni sindicato;

Promotores sindicales.

- c. Hasta tres gestores u organizadores de sindicatos;

Negociadores.

- d. Hasta cuatro negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y,

Candidatos.

- e. Los candidatos a integrar Directivas de Sindicato, Federaciones y Confederaciones.⁶⁹

Rec.143: párr. 5

Duración de la protección: candidatos a cargos directivos.

ARTÍCULO 319

CT: Art. 318.e

Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta días anteriores a la Asamblea, y en caso de no ser electos hasta treinta días después.

(69) Modificado por L-496, Art. 1°.

Negociadores.

Los negociadores de Contrato Colectivo y Reglamento Interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta noventa días después de homologado y registrado el documento.

CT: Art. 318.d

Promotores.

Los gestores y organizadores de sindicato, federación o confederación, desde treinta días antes de la Asamblea y hasta seis meses después.

CT: Art. 318.c

Delegado del sindicato gremial.

El delegado del sindicato gremial, desde su designación notificada, hasta noventa días después.

CT: Art. 318.b

Directivos sindicales.

Los dirigentes indicados libremente por los asociados del sindicato en el acto de la asamblea, hasta seis meses después de terminado el mandato.

CT: Art. 318.a

Medida cautelar de reposición.**ARTÍCULO 320**

En caso de demanda sobre violación de la estabilidad sindical, el juez ordenará como medida cautelar la reposición inmediata del dirigente en su lugar de trabajo anterior, o el restablecimiento de las condiciones modificadas, en el plazo de cuarenta y ocho horas.

CN: Arts. 96 y 134

CT: Art. 393

Rec.143: párr. 5

Autorización de despido por justa causa.
Medida cautelar de suspensión del
servicio.

ARTÍCULO 321

Para despedir a un trabajador protegido por la estabilidad sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos alegados por el empleador, el Juez podrá suspender preventivamente la prestación de servicio del dirigente, sin perjuicio de pagarle salarios y beneficios al término de la demanda, si ella no prospera.⁷⁰

CT: Arts. 6 y 393

C87: Art. 11

C98: Art. 1.1

Rec.143: párr. 5 y 6.2.b

Notificación de titulares de estabilidad
sindical al empleador y AAT.

ARTÍCULO 322

Los sindicatos, y en su caso las federaciones y confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas por la estabilidad sindical y la duración de su mandato. La Autoridad Administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación.⁷¹

(70) Modificado por L-496, Art. 1°.

(71) Modificado por L-496, Art. 1°.

Limitación subjetiva y temporal de la protección.

ARTÍCULO 323

La protección que otorga la estabilidad sindical no se extenderá a favor de una misma persona por más de dos períodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez años.

Trabajadores en actividad o con permiso.

ARTÍCULO 324

La estabilidad sindical protege a los elegidos según los Estatutos del sindicato, federación o confederación, que sean trabajadores en actividad o con permiso.

ARTÍCULO 325

En un lugar de trabajo donde existan veinte trabajadores, serán amparados con estabilidad en el empleo hasta cinco personas. En los establecimientos que sobrepasen la cantidad de treinta, se incrementará el número de beneficiarios en la proporción de uno por cada veinte trabajadores, hasta alcanzar un máximo de once dirigentes sindicales.⁷²

(72) Derogado por L-496, Art. 2°.

TITULO II

De los contratos colectivos de condiciones de trabajo

Contrato colectivo: definición.

ARTÍCULO 326

Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la 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 condiciones de trabajo.

CN: Art. 97
CT: Arts. 53 y 327-349
C98: Art. 4
Rec.91: párr. 2.1

Representación de los sujetos.

ARTÍCULO 327

Los representantes del sindicato o sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante autorización escrita que se les conceda a este efecto.

Requisitos formales.

ARTÍCULO 328

El contrato colectivo de trabajo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: uno para la parte empleadora, otro para la parte trabajadora, y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo.

CT: Arts. 5 y 334

Homologación y registro.

El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo del trabajo, a petición de cualquiera de las partes.

Rec.91: párr. 8.b
C98: Art. 4

Clasificación de las cláusulas.

ARTÍCULO 329

Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias.

Comunes o normativas.

Compromisorias u obligacionales.

Son cláusulas comunes o normativas las que se refieren al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventuales mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes. Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

Cláusulas nulas por violación del orden público o de la *condición más beneficiosa*.

No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo y procedimiento de solución de con-

CT: Arts. 3, 4 y 5

flicto, declarado de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que la sancionada por leyes o reglamentos.

Sustitución de beneficios por otros, en conjunto, más favorables.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas en el contrato colectivo, por otras, aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.⁷³

Eficacia *erga omnes*.

ARTÍCULO 330

Rec.91: párr. 4

Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiesen celebrado.

Contenido mínimo: cláusulas de ámbito.

ARTÍCULO 331

En todo contrato colectivo, se indicarán: la industria, empresa, establecimiento o dependencia que comprenda su aplicación, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrarán en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de

(73) Modificado por L-496, Art. 1°.

trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

Clasificación según su duración.

ARTÍCULO 332

CT: Art. 333

El contrato colectivo puede celebrarse:

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

CT: Art. 343

Revisión: legitimación.

ARTÍCULO 333

Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: Si lo pidiesen los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato.

Revisión *ante tempus* o anticipada.

El empleador podrá pedir la revisión del contrato colectivo antes del vencimiento del plazo de duración o revisión, cuando en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas mo-

dificaciones en las condiciones de trabajo. En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia del contrato colectivo o su revisión prevista precedentemente. Durante dicho lapso, los trabajadores afectados no podrán ser despedidos sin justa causa.

Procedimiento.

El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptase en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente.⁷⁴

Deber de celebrar contratos colectivos.

ARTÍCULO 334

En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo. Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.

CT: Art. 394

C98: Art. 4

Derecho de adhesión.

ARTÍCULO 335

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

(74) Modificado por L-496, Art. 1°.

Efectos legales: inicio.

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

Desafiliación sindical del empleador: subsistencia de las condiciones pactadas.

ARTÍCULO 336

Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separase del sindicato que lo celebró, el mismo seguirá rigiendo la relación jurídica de aquel empleador con el sindicato de sus trabajadores.

Desafiliación sindical del trabajador: subsistencia de condiciones más favorables.

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, si le resulta más favorable.

CT: Arts. 3, 4, 5, 329 (in fine) y 330

Homologación: *eficacia normativa*.

ARTÍCULO 337

Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos colectivos o individuales de trabajo vigentes en el momento de su homologación o que se concluyen durante su vigencia.

Rec.91: párr. 4

Imperatividad del contrato colectivo.***Condición más beneficiosa.***

Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos de trabajo que contraviniesen las bases o condiciones estipuladas, registrarán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador.

CT: Arts. 3, 4, 5, 329 (in fine) y 336
Rec.91: párr. 3.3

Disolución del sindicato: subsistencia de las condiciones pactadas.**ARTÍCULO 338**

CT: Arts. 309-316

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

Acciones sindicales para asegurar cumplimiento del contrato colectivo: sujetos pasivos.**ARTÍCULO 339**

CT: Art. 303.a

Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercer las acciones que nacen 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.

Acciones individuales por incumplimiento del contrato colectivo.

ARTÍCULO 340

Las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.

Causas de terminación.

ARTÍCULO 341

CT: 331 y 332

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.
-

Terminación del contrato colectivo pluriempresarial: subsistencia parcial.

ARTÍCULO 342

Si el contrato colectivo comprendiese varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.

Rescisión del contrato colectivo de duración indeterminada.

ARTÍCULO 343

CT: Art. 332

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

Contrato-ley: requisitos de procedencia.

ARTÍCULO 344

Rec.91: párr. 5

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

Declaración de la AAT.

Dicha declaración podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.

Imperatividad del contrato-ley. Condición más beneficiosa.

ARTÍCULO 345

CT: Arts. 336 y 337
Rec.91: párr. 3.3

Los contratos de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un contrato-ley, que contraviniesen 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.

Duración.

ARTÍCULO 346

El contrato-ley regirá por tiempo indefinido.

Revisión.

Será revisable cada dos años, siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión estuviesen aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), será obligatorio para los demás, en los términos del artículo 344 de este Código.

CT: Art. 344

Contrato-ley: acciones por incumplimiento.

ARTÍCULO 347

Son aplicables al contrato-ley las disposiciones de los artículos 339 y 340 de este Código.

CT: Arts. 339 y 340

Control de cumplimiento de los contratos colectivos: *autotutela* y *heterotutela*.

ARTÍCULO 348

La aplicación de los contratos colectivos de trabajo será controlada por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la autoridad administrativa del trabajo.

CT: Arts. 290.b y 339
Rec.91: párr. 7

Deber de información al trabajador.

ARTÍCULO 349

Los empleadores vinculados por contratos colectivos pondrán en conocimiento de sus trabajadores el texto de los mismos.

Rec.91: párr. 8.a

TITULO III

Del orden y disciplina en los establecimientos de trabajo y del reglamento interno

Reglamento Interno de Trabajo: definición.

ARTÍCULO 350

CT: Arts. 4, 40, 62, 64, 65,
71, 81 y 84

El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.

Normas administrativas y técnicas para productividad y funcionamiento.

ARTÍCULO 351

CT: Arts. 64.a y 350

El empleador está autorizado a formular directamente las normas administrativas y técnicas relativas al mejoramiento de la productividad y al debido funcionamiento de su empresa. Estas reglas no forman parte del Reglamento Interno.

Reglamento Interno: contenido mínimo.

ARTÍCULO 352

CT: Arts. 326 y 329

El Reglamento Interno se hará como establezca el contrato colectivo, o conforme a lo dispuesto en el artículo 350, y contendrá:

Jornada y horario de trabajo.

- a. hora de entrada y salida, así como su forma de documentación y el descanso que divide la jornada;

CT: Art. 206.2

Lugar y tiempo del trabajo.

- b. lugar y tiempo en que deben comenzar y terminar las faenas;

Oportunidad para el mantenimiento de maquinarias y locales.

- c. días y horas fijadas para hacer la limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres, e indicación de la encargada de ella;

Prevención de riesgos.

- d. indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquéllos se produzcan;

Labores insalubres o peligrosas: adolescentes y embarazadas.

- e. labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores de dieciocho años de edad y las mujeres embarazadas o en período de lactancia;⁷⁵

CT: Arts. 130 y 135
C182: Art. 3.d

Trabajos temporales. Trabajadores sustitutos.

- f. trabajos de carácter temporal o transitorio, o de trabajadores sustitutos;

Pago de salario.

- g. día y lugar de pago del salario;

CT: Art. 236

(75) Inciso modificado por L-496, Art. 1°.

Exámenes médicos.

- h. forma y tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos, así como a las medidas profilácticas dispuestas por leyes o reglamentos sanitarios;

Sanciones disciplinarias: instrucción de sumario administrativo.

- i. sanciones disciplinarias conforme a la importancia, naturaleza y perjuicios ocasionados por las faltas, y forma de aplicación de las mismas. Para aplicar las medidas de suspensión disciplinarias, con pérdida de salarios, que dure de cuatro a ocho días, el traslado del lugar de trabajo y la postergación temporal de ascenso, previamente será instruido sumario administrativo, para probar la causa y la responsabilidad del trabajador.

CT: Art. 353

La sanción será notificada al trabajador y comunicada a la autoridad administrativa del trabajo;

Representantes del empleador.

- j. representantes de la empresa o del empleador, u órgano competente para la recepción de pedidos, certificados médicos, justificaciones y otros;

CT: Arts. 23 y 25

Duración y revisión del Reglamento Interno.

- k. el plazo de validez del Reglamento Interno, procedimientos de revisión, modificación o de actualización, en casos de necesidad; y

Otros.

- l. las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada actividad, sean necesarias para obtener la mayor productividad, regularidad o seguridad en el desarrollo del trabajo.

Sanciones disciplinarias: modalidades.

ARTÍCULO 353

Las sanciones disciplinarias pueden consistir en:

Suspensión.

- a. suspensión del trabajo y salario, hasta ocho días;

CT: Art. 354

Amonestación verbal.

- b. simple amonestación verbal;

Apercibimiento escrito.

- c. apercibimiento por escrito;

Traslado.

- d. traslado del lugar de trabajo, de conformidad con el inciso n) del artículo 81;

CT: Art. 354

Ascenso diferido.

- e. postergación temporal de ascenso; y

CT: Art. 354

Otras. Sanciones sin orden de prelación.

- f. la enumeración precedente no implica orden de prelación ni jerárquico. Las partes podrán convenir otras medidas disciplinarias, no contrarias a este Código.

Homologación del Reglamento Interno:
condición de aplicación de ciertas
sanciones.

ARTÍCULO 354

CT: Arts. 353 (a, d y e) y
356

Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior, salvo que el empleador decida aplicarlas en sustitución del despido.

Orden público.

ARTÍCULO 355

CT: Art. 4

Toda disposición del Reglamento Interno que contrarie las normas legales o contractuales relativas al trabajo, así como los reglamentos de higiene, seguridad y salubridad, se tendrá como inexistente.

Reglamento Interno: homologación y
registro ante la AAT.

ARTÍCULO 356

El Reglamento Interno de Trabajo será presentado a la autoridad competente, por el empleador, dentro de los ocho días de haberse suscrito, a los fines de su homologación y registro, siempre que reúna las condiciones establecidas en este Título. La autoridad administrativa del trabajo debe homologar y registrar el Reglamento Interno dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de su presentación. En caso de existir observaciones, se correrá traslado de las mismas por el término de seis días, antes de dictarse resolución.

Eficacia normativa.

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

Denegación de registro.

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

Fijación en lugar visible.

ARTÍCULO 357

El Reglamento Interno de Trabajo deberá estar impreso o escrito con caracteres fácilmente legibles, y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento y sus dependencias.

TITULO IV

De las huelgas y los paros

CAPÍTULO I

De las huelgas

Huelga: definición.**ARTÍCULO 358**

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.

CN: Art. 98

CT: Arts. 71.II, 361 y 373

PIDESC: Art. 8.d)

PCADH-ESC: Art. 8.1.b)

Titularidad del derecho.**ARTÍCULO 359**

Todos los trabajadores tienen derecho a declararse en huelga, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Nacional.

CN: Art. 98

CT: Art. 360

PCADH-ESC: Art. 8.1.b)

Exclusiones.**ARTÍCULO 360**

A los efectos del ejercicio del derecho de huelga, se consideran trabajadores a quienes trabajan en relación de dependencia. No gozan de este derecho los miembros de las fuerzas armadas y la policía.

C87: Art. 9.1

Ejercicio pacífico y sin ocupación del centro de trabajo.**ARTÍCULO 361**

El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la cesación de servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias.

CT: Arts. 81.s y 358

C87: Arts. 3.1, 8.1 y 8.2

Servicios públicos imprescindibles:
suministro esencial.

ARTÍCULO 362

Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el suministro esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas.⁷⁶

CN: Arts. 98, 131 y 137
CT: Art. 370
C87: Arts. 3, 8.1, 8.2 y 10

Declaratoria de huelga. Comité de huelga.

ARTÍCULO 363

Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el artículo 298. Si la asamblea decidiera declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicatos, nombrarán un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto.⁷⁷

CN: Art. 97
CT: Arts. 284 y ss.

Notificaciones. Comisión bipartita.

ARTÍCULO 364

El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del acta y las firmas de los asistentes a las asambleas, así como la designación de los negociadores o los integrantes del Comité de Huelga serán proporcionados a la autoridad competente, con por lo menos

CT: Art. 363

(76) Modificado por L-496, Art. 1°.

(77) Modificado por L-496, Art. 1°.

setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, la nómina de los negociadores por el sindicato o la de los integrantes del Comité de Huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará instalada una Comisión Bipartita que buscará la conciliación de los intereses.⁷⁸

Miembros del comité de huelga.

ARTÍCULO 365

Los miembros del comité de huelga serán trabajadores del centro afectado por la misma, exclusivamente. Podrán recibir asesoramiento legal o sindical.

Huelga ilegal.

ARTÍCULO 366

CT: Art. 376.a

Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de algunas de las cláusulas de ese Contrato o la ley, salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales.⁷⁹

(78) Modificado por L-496, Art. 1°.

(79) Modificado por L-496, Art. 1°.

Representación de los trabajadores en huelga.

ARTÍCULO 367

Corresponde al sindicato, o en su defecto al comité de huelga, representar a los trabajadores en huelga durante el término del conflicto.

Prohibición de sustitución de huelguistas.

ARTÍCULO 368

CT: Art. 369

Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá substituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa.

Servicios mínimos de conservación.

En su caso, los huelguistas deberán prever el mantenimiento del número mínimo de trabajadores indispensables para que se sigan ejecutando, exclusivamente, aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación posterior de los trabajos o la seguridad o conservación de los establecimientos y talleres. La designación de estas labores y la nómina de sus responsables deberán acompañar los recaudos previstos en el artículo 364.⁸⁰

CN: Arts. 86 y 98

CT: Art. 368

(80) Modificado por L-496, Art. 1°.

Libertad de trabajo: derechos de los no huelguistas.

Prohibición a los huelguistas.

ARTÍCULO 369

Queda garantizada la libertad de trabajo de los trabajadores que no se sumen a la huelga. Los empleadores y trabajadores podrán utilizar todos los recursos legales para el ejercicio de esta garantía constitucional. Queda prohibido a los huelguistas intentar o impedir por cualquier medio el acceso a los lugares de trabajo o la salida de productos de la empresa, salvo incumplimiento, por parte del empleador, de lo establecido en el artículo 368.

Servicios esenciales.

ARTÍCULO 370

El sindicato, o en su defecto el comité de huelga, garantizará la prestación de los servicios esenciales a que se refiere la Constitución Nacional cuando la empresa en conflicto los preste de acuerdo con el artículo 362.

CN: Art. 98

CT: Art. 362

Publicidad y recolección de fondos.

ARTÍCULO 371

Los trabajadores en huelga podrán efectuar la pacífica publicidad de la misma, así como recolectar fondos para la misma. No podrán obligar a ningún trabajador a contribuir contra su voluntad.

C87: Arts. 3.1, 8.1 y 8.2

Pervivencia de la relación de trabajo.
Prohibición de conductas antisindicales.

ARTÍCULO 372

CT: Arts. 71.II y 373

El ejercicio de la huelga declarada legal no extingue la relación de trabajo ni puede dar origen a sanción alguna.

Efectos suspensivos.

ARTÍCULO 373

CT: Arts. 71.II y 372

Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de la duración de la misma. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga, se podrá convenir la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, así como la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas.

Comisión bipartita: plazo para acuerdo.

ARTÍCULO 374

CT: Art. 364

Una vez declarada la huelga, la comisión bipartita, conformada según el artículo 364, tendrá setenta y dos horas para establecer un acuerdo entre las partes. Sus recomendaciones pueden ser rechazadas por cualquiera de las partes.

Calificación judicial de legalidad.

ARTÍCULO 375

CT: Arts. 366, 376 y 378

Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse.

Supuestos de ilegalidad.

ARTÍCULO 376

CT: Arts. 362, 363, 364 y
366

La huelga es ilegal:

- a. cuando no tenga por motivo o fin, o no tenga relación alguna, con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores;
- b. cuando es declarada o sostenida por motivos estrictamente políticos, o tenga por finalidad directa ejercer coacción sobre los poderes del Estado; y
- c. cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros esenciales para la población, definidos en el artículo 362;
- d. en la situación prevista en el artículo 366; y,
- e. en caso de incumplimiento de las formalidades previstas en los artículos 363 y 364.⁸¹

Despido por participación en huelga ilegal o por incumplimiento de servicios esenciales.

ARTÍCULO 377

CT: Art. 81.o

La participación en una huelga ilegal, así como la negativa de prestar servicios en las actividades esenciales definidas en el artículo 362, podrán ser sancionadas con el despido del trabajador.

(81) Incisos c) y d) modificados e inciso e) incorporado por L-496, Art. 1°.

Declaratoria judicial de legalidad.

ARTÍCULO 378

El Juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas.⁸²

(82) Modificado por L-496, Art. 1°.

CAPÍTULO II

De los paros

Derecho de paro.

ARTÍCULO 379

CN: Art. 98

Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al artículo 98 de la Constitución Nacional.⁸³

Paro legal: supuestos.

ARTÍCULO 380

El paro es legal cuando:

- a. se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de daño para las cosas;
- b. se realiza para desalojar a ocupantes de la empresa o cualquiera de sus dependencias;
- c. se para por imposibilidad de mantener el proceso de producción en condiciones competitivas;
- d. cuando existe violación reiterada del contrato colectivo provocada por los trabajadores; y
- e. se efectúa en defensa de cualquier interés legítimo.

(83) Modificado por L-496, Art. 1°.

Declaratoria judicial de legalidad: efectos.

ARTÍCULO 381

CT: Arts. 71.II y 84

El paro declarado legal por el Juzgado en lo Laboral de Turno, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia.⁸⁴

(84) Modificado por L-496, Art. 1°.

LIBRO IV

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sistema de seguros sociales.

ARTÍCULO 382

El Estado con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

CN: Art. 95

DUDH: Art. 22

PIDESC: Art. 9

PCADH-ESC: Art. 9

Incorporación del régimen de seguridad social.

ARTÍCULO 383

Quedan incorporados a este Libro del Código las leyes y reglamentos sobre seguridad social.

CN: Art. 103

LIBRO V
DE LAS SANCIONES Y CUMPLIMIENTO
DE LAS LEYES DE TRABAJO

TÍTULO I
De las sanciones

Sanciones administrativas.

ARTÍCULO 384

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.

CN: Art. 99
C81: Art. 18
L-884: Art. 15

Jornales mínimos.

Cuando este Código se refiere a jornales mínimos, debe entenderse en todos los casos jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas de la Capital.

Sanción residual: multas y reincidencia.

ARTÍCULO 385

La falta de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, será sancionada con multas correspondientes al importe de diez a treinta jornales mínimos diarios por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

La autoridad administrativa del Trabajo dispondrá la suspensión temporal hasta ocho días de las actividades que desarrolle el empleador, con pago de salarios caídos a sus dependientes, cuando dentro del término de un año reincida más de una vez en el:

Suspensión de actividad empresarial.

- a. Incumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo que afecte a más del 10% (diez por ciento) de la nómina de sus trabajadores; o,
- b. Incumplimiento de los artículos 393, 394 y 395 de este Código.

Duplicación de sanción. Cancelación de registro patronal.

Dispuesta la suspensión temporal y ante una nueva reincidencia en el término señalado la autoridad administrativa del Trabajo podrá duplicar la sanción establecida o cancelar el registro patronal. Si se dispone la cancelación del registro patronal, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones como despido por causa injustificada.

El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la autoridad administrativa del Trabajo será sancionada con multa equivalente de diez a treinta jornales mínimos diarios por cada trabajador afectado, que será duplicado en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la ley.⁸⁵

(85) Modificado por L-1416, Art. 1°.

Multa por infracción de jornada.
Duplicación por reincidencia.

ARTÍCULO 386

Los empleadores que obligan a los trabajadores a trabajar más tiempo que el que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multas de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la ley.⁸⁶

CT: Arts. 181, 182, 194,
197, 198, 201 y 204

Infracción del régimen de descanso y
vacaciones.

Reincidencia.

ARTÍCULO 387

El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de diez jornales mínimos, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la ley en beneficio del trabajador.

CT: Arts. 180, 182bis,
192, 200, 205, 212, 217,
218, 222, 223 y 225

Infracción de permisos de maternidad y
lactancia. Reincidencia.

ARTÍCULO 388

A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa de cincuenta jornales mínimos por cada trabajadora afectada, que se duplicará en caso de reincidencia.⁸⁷

CT: Arts. 134 y 135
L-5508: Art. 19
D-7550: Art. 32

(86) Modificado por L-496, Art. 1°.

(87) Modificado por L-496, Art. 1°.

Infracción del régimen laboral de adolescentes: trabajos peligrosos o nocturnos.

ARTÍCULO 389

CNA: Arts. 54, 58 y 64

Los empleadores que obligan a los menores de dieciocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos, o trabajo nocturno industrial, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.

Trabajo infantil. Reincidencia.

Al empleador que ocupe a niños menores de doce años, se le impondrá multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor ocupado en contravención a la Ley, que se duplicará en caso de reincidencia.

Autorización fraudulenta para el trabajo de menores. Reincidencia.

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 dichos representantes legales serán pasibles de una multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

CNA: Art. 66

Incumplimiento del salario mínimo. Reincidencia.

ARTÍCULO 390

El empleador que pague a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo legal o al establecido en los contratos colectivos de trabajo, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos, por cada trabaja-

CT: Arts. 43, 47.h, 228, 232.a, 257, 258 y 259.

dor afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

Sufrirá igual sanción el empleador que pague:

Inequidad salarial.

- a. salarios desiguales en los casos en que este Código lo prohíba; y

CT: Art. 229

Sustitución de moneda de curso legal.

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

CT: Art. 231

Infracción del régimen de salud ocupacional. Reincidencia.

ARTÍCULO 391

CT: Art. 273

Al empleador que no observase en la instalación, equipamiento y dirección de su establecimiento, las disposiciones establecidas por este Código y los reglamentos técnicos, para prevenir los riesgos en el uso de las máquinas, instrumentos, herramientas y materiales de trabajo o no adoptase las medidas adecuadas, se le impondrá una multa de veinte a treinta jornales mínimos por cada infracción, sin perjuicio de la obligación de cumplir las normas legales de higiene, seguridad, comodidad y medicina del trabajo, en el plazo a ser fijado en cada caso por la autoridad competente. En caso de reincidencia se duplicará la multa.

Infracción respecto del régimen de locales: venta de bebidas embriagantes, drogas, etc. Reincidencia.

ARTÍCULO 392

CT: Art. 279

El empleador que establezca en el lugar de trabajo expendios de bebidas embriagantes, drogas o enervantes o casas de juegos de azar, sufrirá una multa de treinta jornales mínimos, que se duplicará en caso de reincidencia.

Práctica desleal: infracción de la estabilidad sindical. Reincidencia.

C98: Art. 1.2.b
CT: Arts. 317 y 321

ARTÍCULO 393

La práctica desleal del empleador contra las garantías de la estabilidad sindical previstas en este Código será sancionada con multa de treinta salarios mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

Conducta antisindical: desconocimiento de representación o del deber de celebrar contrato colectivo. Reincidencia.

ARTÍCULO 394

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 de cincuenta jornales mínimos, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación. En caso de reincidencia se duplicará la multa.

C98: Art.4
Rec.163: párr. 3.a)
CT: Arts. 283, 290 (b, c, d y h), 291 (c y j), 303.a y 334

Listas negras. Reincidencia.

ARTÍCULO 395

CT: Arts. 9 y 63.g

A los empleadores que pongan en la lista negra a determinados trabajadores, se le impondrá una multa de treinta jornales mínimos por cada afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

Multa a sindicato de trabajadores por incumplimiento de régimen legal o convencional.

Responsabilidad solidaria de los directivos.
Reincidencia: solicitud judicial de cancelación de personería.

ARTÍCULO 396

CT: Arts. 304 y 305

El incumplimiento por el sindicato de trabajadores de las obligaciones legales o convencionales, y de las prohibiciones legales, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos por cada infracción. Son responsables solidarios los miembros de la comisión directiva en ejercicio. En caso de reincidencia, la autoridad administrativa del trabajo podrá solicitar judicialmente la cancelación de la personería jurídica del sindicato, atendiendo a la gravedad del incumplimiento.

Infracción del deber de rendición de cuentas: cancelación del registro como dirigentes.

ARTÍCULO 397

CT: Art. 304.d

La infracción de la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos del sindicato, a la asamblea, según plazo establecido en los Estatutos, impuesta a los

dirigentes del sindicato, se castigará imponiendo a los infractores la cancelación del registro como dirigentes, con inhabilitación para ocupar cargos sindicales por el plazo de diez años.

Procedimiento sancionatorio ante la AAT. Recurso judicial.

ARTÍCULO 398

CN: Arts. 17 y 99

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 producidas. Contra su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la mencionada autoridad, dentro del plazo de tres días de notificada la misma.

Reducción de la multa.

En caso de que el infractor consienta la multa y la abone en el plazo de cuarenta y ocho horas, la multa quedará reducida al 50% (cincuenta por ciento).⁸⁸

(88) Modificado por L-496, Art. 1°.

TÍTULO II

De la prescripción de las acciones

Prescripción: plazo general de un año.

ARTÍCULO 399

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.

Prescripción: sesenta días. Supuestos.

ARTÍCULO 400

Prescribirán a los sesenta días:

Acción de nulidad de contrato de trabajo.

- a. la acción para pedir nulidad de un contrato de trabajo celebrado por error. En este caso, el término correrá desde que el error se hubiese conocido;

Contrato celebrado con intimidación.

- b. la acción de nulidad de un contrato de trabajo celebrado por intimidación. El término se contará desde el día en que cesase la causa;

Terminación del contrato por causas legales.

- 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 dio motivo a la terminación;

Reclamo de pago por omisión de preaviso legal.

- d. la acción para reclamar el pago por falta del preaviso legal. El término correrá desde la fecha del despido; y

Indemnización por despido injustificado.
Daños y perjuicios.

- e. 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.

Condonación de falta: treinta días.

ARTÍCULO 401

Si transcurridos treinta días desde aquél en que el empleador tuviera conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitase sus derechos, éstos quedarán prescritos.

Suspensión de la prescripción: supuestos.

ARTÍCULO 402

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

Prescripción por abandono de la acción.

ARTÍCULO 403

Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquélla fuese abandonada.

Suspensión.

Si dejase de actuarse por hechos imputables a la autoridad no correrá la prescripción.

Interrupción de la prescripción. Supuestos.

ARTÍCULO 404

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 aquélla 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.

Cómputo de la prescripción.

ARTÍCULO 405

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.

Código Civil: régimen supletorio.

ARTÍCULO 406

En todo lo que no se oponga a las disposiciones del presente Título, regirán las reglas establecidas para la prescripción en el Código Civil.

TÍTULO III

De la autoridad administrativa del trabajo

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: AAT.

ARTÍCULO 407

Las autoridades administrativas del trabajo mencionadas en este Código son el Ministerio de Justicia y Trabajo, o sus dependencias con competencia delegada.⁸⁹

CN: Art. 99
CT: Arts. 408-411
C81: Art. 4.1
D-2346: Art. 12
L-5115: Art. 2

Fiscalización.

ARTÍCULO 408

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.

CN: Art. 99
CT: Art.6
L-5115: Arts. 4 (4, 11 y 12)
y 16-27
L-5508: Arts. 10 y 9.c
C81: Arts. 1 y 2
C115: Art. 15
D-7550: Art. 34
Rec.184: párr. 8

Reglamentación del servicio y procedimiento de inspección.

Código Internacional del Trabajo⁹⁰.

Disposiciones especiales reglamentarán la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, con ajuste a lo dispuesto en este Código y adecuándose en lo posible a las normas pertinentes del Código Internacional del Trabajo.

(89) Artículo enmendado por L-5115, Art. 2°, que dispone: "El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en adelante el Ministerio, es un órgano del Poder Ejecutivo, de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo."

(90) En 1941, la OIT publicó el International Labour Code, 1939, inicialmente, sólo en versión inglesa. La versión española del Código se publicó en 1957 (Código Internacional del Trabajo, 1955) y comprendió el período transcurrido entre 1919, año fundacional de la OIT, y 1955 precisamente. Como dijera el Director General de la OIT, David A. Morse en el prefacio de dicha edición, este significa "una recopilación de normas, forjadas en deliberaciones tripartitas, que en gran parte, sin embargo, han adquirido el carácter de obligaciones para varios países al ratificar los Convenios correspondientes." (p.6)

Reglamentación del servicio y
procedimiento de inspección: Carta
Orgánica de la AAT.

ARTÍCULO 409

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 políticosocial de promover la colaboración de empleadores y trabajadores en el cumplimiento de los contratos colectivos, las leyes y reglamentos del trabajo.

C81: Art. 5.b
L-5115: Art. 3
Rec.81: párr. 4-7

Carta Orgánica de la AAT.

ARTÍCULO 410

La autoridad administrativa competente, dentro del plazo de un año de vigencia de estas reformas, elaborará su Carta Orgánica, los reglamentos expresamente previstos.

Destino de sanciones pecuniarias: Rentas
Generales de la Nación.

ARTÍCULO 411

El importe de las sanciones pecuniarias por aplicación de lo dispuesto en esta ley se remitirá al Ministerio de Hacienda para su ingreso a Rentas Generales de la Nación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ARTÍCULO 412

El derecho de asociación en sindicatos de los trabajadores del sector público, salvo las excepciones constitucionales previstas, se regirá por el Libro III, Título I, Capítulo I, II, III, IV, V, VI y el Título Cuarto, Capítulo I del mismo Libro de este Código, hasta tanto una ley especial regule la materia.⁹¹

DISPOSICIÓN FINAL

Derogatorias tácitas y expresas.

ARTÍCULO 412 BIS

A partir de la vigencia del presente Código quedan derogadas las Leyes contrarias y especialmente las siguientes :

Ley N° 729 del 31 de Diciembre de 1961;

Ley N° 388 del 22 de Diciembre de 1972;

Ley N° 506 del 27 de Diciembre de 1974;

La Resolución N° 521 del 8 de Agosto de 1982;

Ley N° 1172 del 13 de Diciembre de 1985;

Ley N° 49 del 3 de Octubre de 1992.⁹²

ARTÍCULO 413

Comuníquese al Poder Ejecutivo.

(91) Artículo incorporado por L-496, Art. 1° y posteriormente derogado por L-1626, Art. 145°.

(92) Modificado por L-496, Art. 1°.



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE