

Legislación Laboral

I. Objeto del Código

Prof. Abg. José David Montanía Caballero

Art 1o. 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.

Art. 2. Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:

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

Art. 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.

Inspiradas en la Declaración Universal de los DDHH, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Ambos de 1948.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 7. Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas del trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador. (in dubio pro reo).

II. Del trabajo y sus garantías

Art. 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.

Art. 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 quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 12. Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

Art. 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.

Art. 14. 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.

Art. 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.

Art. 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.

III. Contrato de Trabajo

Art. 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 fuere la clase de ella.

Art. 18. El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.

Art. 19. Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.
A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Art. 20. Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Art. 21. Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otro servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.

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

Art. 22. 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.

Art. 23. 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.

Art. 24. Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 25. Serán considerados como representantes del empleador y, en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores:

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

Art. 27. 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 sus efectos, aquellos que realizan tareas de vigilancia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de los secretos del empleador.

Art. 28. La sustitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes.

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.

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

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

Art. 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.

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

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

Art. 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.

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.

Art. 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.

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

Art. 33. 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.

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

A la propiedad patentada o no de las mismas, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero sino en virtud de un contrato especial y posterior a la invención.
En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

IV. Capacidad para Contratar

Art. 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.

Art. 36. Los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización.

V. Limitaciones a la libertad contractual

Art. 39. El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada.

Art. 40. Sin embargo, de lo dispuesto en el artículo anterior, no será válido el contrato que contraríe en perjuicio del trabajador:

- 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.

Art. 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.

Art. 42. 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.

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

VI. Modalidades del Contrato

Art. 43. El contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito.

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

Art. 44. Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

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

Art. 45. 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.

Art. 46. En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

- a) lugar y fecha de celebración;
- b) nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- c) clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- e) duración y división de la jornada de trabajo;
- 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;
- g) las estipulaciones que convengan las partes; y
- 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.

Art. 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.

Art. 49. En cuanto a su duración, el contrato de trabajo puede ser: de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

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

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

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

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

Art. 51. Por la forma de pagarse la remuneración, el contrato de trabajo es a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo y en participación.

Art. 52. Cuando se hubiese pactado el trabajo por modalidades susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el trabajador podrá exigir que se le reciba por partes la prestación y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Art. 53. Por los sujetos de la relación jurídica el contrato de trabajo es individual, de equipo y colectivo de condiciones de trabajo.

Art. 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. 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.

VII. Prueba del Contrato

Art. 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.

Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.

Art. 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.

VIII. Período de Prueba

Art. 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.

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

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

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

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

Art. 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.

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

Art. 60. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna. No obstante, los trabajadores gozarán durante dicho período de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Derechos y Obligaciones que Derivan del Contrato de Trabajo

Art. 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.

IX. Obligaciones del Empleador

Art. 62. Son obligaciones de los empleadores:

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

- h)* conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de 15 días en el mismo año;
- i)* otorgar licencia a los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución;
- j)* conceder, a solicitud del trabajador, 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 y hermanos;
- k)* guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;
- l)* adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;
- ll)* expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitase, una constancia escrita relativa a sus servicios;

- m)* preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, y a los que les hubieran prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;
- n)* observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;
- ñ)* cumplir las disposiciones del reglamento interno;
- o)* atender las quejas justificadas que los trabajadores elevasen;
- p)* capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente;
y
- q)* cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de trabajo.

X. Prohibiciones para el empleador

Art. 63. Queda prohibido a todo empleador:

a) deducir, retener o compensar suma alguna del importe de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sino en la forma y dentro de los límites establecidos por la ley;

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

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

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

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

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

g) emplear el sistema de lista negra, cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles encontrar ocupación;

h) retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio;

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

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

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

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

XI. Derechos del empleador

Art. 64. Los empleadores tienen los siguientes derechos:

- a) organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar;
- 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;
- c) exigir ante la autoridad respectiva el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato de trabajo o por otro motivo fundado en ley;

- d) proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizadas por la ley;
- e) de propiedad sobre el producto del trabajo contratado;
- f) de propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador y sobre aquellas realizadas por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas; y
- g) los demás derechos que les acuerdan las leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.

XII. Obligaciones de los Trabajadores

Art. 65. Son obligaciones de los trabajadores:

- a)* realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;
- b)* ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 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;
- d)* observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;

e) abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza;

f) prestar auxilio en casos de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente la persona o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo;

g) trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha del trabajo. En este caso, tendrán derecho al aumento que legalmente les corresponde en la retribución;

h) restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregados por 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;

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

j) comunicar oportunamente al empleador o sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de los empleadores o trabajadores;

k) guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa. Esta obligación rige también después de la terminación del contrato de trabajo salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o completen la formación profesional del trabajador.

- l)* servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;
- ll)* acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal;
- m)* dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y
- n)* cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.

XIII. Prohibiciones a los trabajadores

Art. 66. Queda prohibido a los trabajadores:

- a)* faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador;
- 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;
- c)* usar los útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o a beneficio de extraños;
- d)* presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquiera otra condición anormal;

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

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

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

XIV. Derechos de los Trabajadores

Art. 67. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a)* percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo;
- b)* gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;
- c)* disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales;
- d)* percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;

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

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

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

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

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

J) a declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas en este Código;

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

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

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

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

XV. Estabilidad en el Trabajo

Art. 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:

- 1) que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador;
- 2) que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el artículo 97; y

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.

Art. 95. 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.

Art. 96. 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. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 100. 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.

Art. 101. 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.

Art. 102. Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiriera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el juez competente podrá ordenar la reposición.

XVI. Duración máxima de las jornadas

Art. 193. Considérase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Art. 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 cuarenta y dos en la semana cuando el trabajo fuere nocturno.

Art. 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.

Art. 196. La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.

Art. 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.

Art. 198. Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o que por su naturaleza pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias ni de treinta 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 Ocupacional, 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.

Art. 199. 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.

.

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

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

Art. 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.

Art. 202. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

- 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 205. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

- 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,

d) los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo; tales como las labores del servicio doméstico y el trabajo rural dentro de los límites establecidos en los Arts. 181 y 182.

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.

Art. 206. Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

- a) fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador o equipo de trabajadores y los períodos intermedios de descanso en la jornada; y
- b) registrar las horas extras e importes respectivos en el libro de salarios.

Art. 207. En los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

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

Art. 208. Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos:

- a) servicios públicos de imprescindible necesidad;
- b) industrias cuyos procesos técnicos exigiesen un trabajo continuo;
- c) reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal;
- d) daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente; y
- e) los trabajos que deben ser realizados en horas nocturnas, conforme a su naturaleza.

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

Art. 209. El organismo administrativo del trabajo autorizará, a solicitud de los empleadores, el trabajo nocturno, siempre que ello se justifique y bajo expresa condición de que los trabajadores ocupados en tareas nocturnas no podrán trabajar en la jornada diurna.

Art. 210. 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.

Art. 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.

XVII. DESCANSOS LEGALES

Art. 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.

Art. 213. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

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:

a) trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;

b) labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y
c) trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Art. 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.

Art. 215. Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

Art. 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.

Art. 217. Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la ley.

XIII. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Art. 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.

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

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

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

Art. 219. 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.

Art. 220. 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.

Art. 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.

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

Art. 222. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.

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

Art. 223. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

XIX. Salario

Art. 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.

Art. 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.

Art. 229. Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical. A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en productividad y merecimientos.

Art. 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.

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.

Art. 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.

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.

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

Art. 232. El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

- a) el pago del salario 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 a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veintiséis días; y
- b) en los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.

Art. 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.

Art. 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.

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

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

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

Art. 235. Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:

- a) el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) el número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
- c) las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y
- d) el concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 239. Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.

Art. 240. El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:

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

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

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 245. El aguinaldo es inembargable.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:
a) hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley;

b) hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y

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

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.

Art. 246. Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.

Art. 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.

En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el síndico, administrador judicial, depositario o executor 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.

Art. 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.

XX. Salario mínimo

Art. 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.

Art. 250. El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

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

Art. 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.

Art. 252. La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos integrado por un representante del Estado, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores, quienes ejercerán sus cargos "ad honorem". El representante del Estado será el Director del Trabajo, quién presidirá el Consejo. Los demás miembros serán designados por sus organismos pertinentes.

Art. 253. 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.

Art. 254. 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.

Art. 255. El salario mínimo fijado de acuerdo con el procedimiento adoptado por este capítulo quedará en vigencia durante dos años. Este plazo se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la autoridad administrativa del trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación de acuerdo con lo preceptuado en el artículo siguiente.

Art. 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.

Art. 257. El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de dieciocho años, por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

Art. 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.

Art. 259. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

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

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

Art. 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.

XXI. Asignación familiar

Art. 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.

Art. 262. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 267. En caso de separación o divorcio de los padres, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga a los hijos bajo su guarda o tenencia.

Art. 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.

Ella no puede ser cedida ni embargada.

Art. 269. Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.

Art. 270. 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.

Art. 271. Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones semejantes al trabajador, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la asignación familiar.