

調査室甲

調査資料 No. 78

関係諸国法令集(原文対照)Ⅳ

パラグアイ編 その4

(労働法)

昭和42年3月

海外移住事業団

ま え が き

移住事業が、現地法令の制約下にある限り、担当者はそれに通曉する必要がある。

もとよりその国の法体系全体を知悉することは極めて困難であるが、すくなくとも直接移住に関係ある法令はつねに座右に備えておく必要がある。

従来、移住先国の法令は必要の都度ほん訳されていたが、これをまとめて印刷した例はすくなく不便を感じていた。

この資料はParaguay 国関係法令を村井正蔵嘱託の訳出と解説によって和西対照できるように編集したもので、調査資料№66、№67、№70の続編をなすものである。

昭和42年3月

総務部調査室

国際協力事業団	
受入 月日 '84. 8. 20	708
登録No. 13281	213
	EM

パラグアイ国労働法典解説

パラグアイ国内で、各種の事業を経営する場合、その要員雇用に際し必然的に本労働法典の規制をうける。

- 1) 当事業団の場合には、本部派遣の職員の場合を別としても、現採職員（その多くの者は、日系パラグアイ人）及び事業所内におけるパラグアイ人労務者（建設機械操縦者、運転手等）の雇用関係において、本法典の規定が嚴重に適用される。特に外国人によって搾取されるとのコンプレックスが看取されるので、その取扱いには、特に注意して、無用の摩擦をさくべきである。

従来、問題となった点は、家族手当、解雇の際の補償、ボーナス支給の計算、休暇、最低賃金改正に伴う賃金改訂等の問題であり、従って本労働法典の内容は、常に研究しておくことが望ましい。

- 2) 次に、案外看過されながら、いつも問題を起こしているのは、移住地の邦人移住者雇入れのパラグアイ人ベオン（山切り、山焼、その他手伝い）の関係で、入植後間もない邦人移住者が臨時手伝いとの単純な考えで雇入れたベオンが労働法の保護の対象となっていることである。そのため、新規移住者は、事情不案内のため、これらベオンと諸種のトラブルを起こす事例が多いので現地管理者は、本法の関係部分を移住者によく徹底せしめておく必要がある。

JICA LIBRARY



1028779[5]

労働法典目次

第 1 冊	総則及び個人労働契約	1
第 1 編	総 則	1
第 1 章	本法典の目的及び適用(第 1 条～第 7 条)	1
第 2 章	労働及びその保証(第 8 条～第 17 条)	2
第 2 編	労働契約	3
第 1 章	定義, 主体及び目的(第 18 条～第 34 条)	3
第 2 章	契約能力(第 35 条～第 39 条)	7
第 3 章	契約自由の制限(第 40 条～第 43 条)	7
第 4 章	契約の方式(第 44 条～第 57 条)	8
第 5 章	契約の費用(第 58 条～第 59 条)	12
第 6 章	契約の初期における試採用期間(第 60 条～第 62 条)	13
第 7 章	労働契約より生ずる権利及び義務(第 63 条～第 69 条)	14
第 8 章	労働契約の停止(第 70 条～第 79 条)	20
第 9 章	労働契約の終了(第 80 条～第 94 条)	23
第 10 章	労働の安定性(第 95 条～第 101 条)	30
第 11 章	契約の証明(第 102 条～第 103 条)	31
第 3 編	労働の特別契約	32
第 1 章	見習い契約(第 104 条～第 118 条)	32
第 2 章	未成年者及び女子の労働	35
第 1 節	未成年者の労働(第 119 条～第 126 条)	35
第 2 節	女子の労働(第 127 条～第 132 条)	37
第 3 章	家内労働(第 133 条～第 143 条)	39

第 4 章	労働組合の権利及び義務（第 300 条～第 302 条）	76
第 5 章	労働組合の連合と同盟（第 303 条～第 305 条）	78
第 6 章	労働組合の消滅と解散（第 306 条～第 313 条）	78
第 2 編	労働条件の団体契約（第 314 条～第 340 条）	79
第 3 編	労働の場所における秩序と規律及び内規 （第 341 条～第 346 条）	85
第 4 編	ストライキと操業停止	86
第 1 章	ストライキ（第 347 条～第 365 条）	86
第 2 章	操業停止（第 366 条～第 371 条）	91
第 4 冊	社 会 保 険（第 372 条～第 373 条）	93
第 5 冊	労働法の制裁と履行	93
第 1 編	制 裁（第 374 条～第 388 条）	93
第 2 編	訴訟の時効（第 389 条～第 397 条）	95
第 3 編	労働の監督（第 398 条～第 399 条）	97
暫定規則	（ 1～7 ）	97
最終規則	（第 400 条）	98

労働法典 (1961年8月31日公布)

第 1 冊 総則及び個人労働契約

第 1 編 総 則

第 1 章 本法典の目的及び適用

第 1 条 この法典は労働活動の従属的及び有給供与に関して、労働者と使用者の関係を規制するための基準を定めることを目的とする。

第 2 条 すべての従属関係にある知的又は手工労働者及び使用者は、本法典の規定に従うものとする。

国、市役所、自治体及び公共企業体が資産の生産的企業又は公共事業を営営する時は、その官吏、使用人及び労働者は上記の官立機関の組織法に従うものとし、争議は行政手段を通して解決せられるものとする。

第 3 条 この法典により、労働者に認められている権利は放棄、妥協、又は契約による制限の対象となることが出来ない。これに反するすべての契約は無効とする。

これを規制する法律は、内外人を問わない共和国内のすべての労働者及び使用者を強制し、及び恩恵を与え、及び 1948 年 12 月 10 日国際連合総会で承認され、宣言せられた人権に関する世界宣言、1948 年 5 月 2 日ボゴタの米州国際会議により宣言せられた人間の権利及び義務に関するアメリカ宣言及び国際労働法中に包含されている主義に示唆されたものである。

第 4 条 労働者のため法律の規定に劣る権利又は利益を定める工場の内規

個人及び団体労働契約は何らの効力を生じないものとし、その場合には、法律の定めるところにより、代替せられるものと解する。

第 5 条 この法典の規定は労働者のため、最低の保証と権利を定めたものである。この最低限は労働者の利益に反して、変更し得ないものとする。

使用者により自発的に、又は協約によりすでに認められており、且労働者にとってさらに有利な供与はこの法律の制定するところに優先する。

第 6 条 紛争の生じた場合、正確に適用しうる労働契約、又は法律の基準が存在しない時は、公平、労働権の一般原則、パラグアイ国に適用しうる国際労働局の協約の規定、労働権の原則に反しない一般権利の原則、教義、法律学、地方の習慣及び風俗に従って解決せられるものとする。

第 7 条 労働基準の解釈又は適用について疑義の生じた時は、労働者にとって、より有利な基準が優先する。

第 2 章 労働及びその保証

第 8 条 本法の効力上、資材の生産又は奉仕のため、従属してかつ有給で行なわれる人間的な、自覚した、自発的な一切の活動を労働と解する。

第 9 条 労働とは社会的機能であり、国の保護をうけ、商品と考えるべきではない。

第 10 条 すべての労働者は、その行使が正当である時に限り、その職業を選択し、自己に適した自由な職業、産業、勤め口、芸能又は手仕事に従事する権利を有する。

同様に職種を変える自由を有する。

第 11 条 個人の自由を毀損し、損傷し、又は失わしめることを規定する一切の労働に関する契約、協定、又は協約は、有効と認められないものとする。

第 12 条 知的、手工藝的、又は技術的労働は、その適用に於て、その様式より生ずる特徴をもって法律により規定された保証を享受する。

第 13 条 すべての労働は、報酬を受けなければならない。
無報酬は考えられない。

第 14 条 何人も、法律にもとずいた決議によるにあらざれば、労働の成果を奪われることがなく、又その承諾及び報酬なしに個人的奉仕の提供を強制せられることがない。

第 15 条 何人に対しても正当な労働の遂行をさまたげることが出来ない。
有権官庁のみが、国の一般的利益、又は第三者の権利を保護するために法律に基いた決議によってのみ、これを行うことが出来る。

第 16 条 すべての労働者は、その能力を完全なものにし、より多い収入を得、又国の発展に有効的に貢献するために職業的及び技術的教育をうけて、品位ある生活の可能性を持ち、及びその労働の行使において、公正な条件を有する権利を有しなければならない。

第 17 条 国は、関係技術機関を通して、労働力の需給の均衡を維持し、失業中の、又は、パートタイム労働者に適当な仕事を与えるために、適切な一般計画を採用するものとする。

第 2 編 労働契約

第 1 章 定義、主体及び目的

第 18 条 労働契約とは、これにより労働者がその種類を問わない報酬の支払いを受け、使用者の指揮及び隸属の下に工事を行い、又は労働を提供する義務を負う協約である。

第 19 条 労働契約は合意的で、相互的で、有償的で、交互的であり、儀式及び形式を要しない。

第 20 条 職業を与え、又は役務を利用する者と、これを提供する者との間に契約の存在が推定される。

書面による、又は口頭による契約を欠くときは、労働法によって

定められたものを契約の条件と解し、団体契約については、これを欠くときは、労働が行なわれる場所の習慣による。

第 21 条 労働契約を締結する主体は、労働者及び使用者である。

第 22 条 労働者とは、労働契約により工事を行い、又は他方に物的、知的又は双方混合の役務を提供するすべての人である。

労働者が、契約、又は習慣に従い、その労働に助手又は補助員を協力させねばならない時は、使用者は予めその同意を与えて、これら補助員の使用者となるものとする。本法典第 1 冊、第 3 編、第 1 章に制定されている見習い契約の特別規定に従い、見習人は報酬を受けると否とに拘らず、又は使用者に何らかの報酬を支払うものであっても労働者と考えられる。

第 23 条 同一労働者は、ただ一人のため独占役務契約が行なわれた場合を除き、2人又はそれ以上の使用者と労働契約を締結することが出来る。

第 24 条 本法典は、企業の代表者たる性格、高級な技術能力、その賃金の重要性、及び仕事の性質により、その労働において、独立していると考えられる企業の経営者、支配人及びその他の雇員を規制しないものとする。

第 25 条 使用者とは、労働契約にもとづいて、1人又はそれ以上の労働者の役務を利用する自然人、又は法人を指す。

第 26 条 次の者は、使用者の代表者と考えられ、その資格において、その他の労働者との関係において全人を規制する。

a) 役員、支配人、管理人、船長、及びその他一般に、使用者の明白な全意を得て、監督又は経営の職務を行う者。

b) 仲介人

使用者のために使用者の店舗、器具、資材、又はその他の道具を利用して、及び同人固有の又は関連する通常活動において労働を

行うため特定の労働者の役務を組織して、独立した企業家の如く見える場合でも、使用者のために労働を行うために1人または数人の役務を契約する者を仲介人と諒解する。

すべての仲介人は、労働契約締結に当り、その資格及びその勘定において行動する使用者の姓名を宣言せねばならない。これに反した場合には、法律上及び関係契約上の義務につき、使用者と連帯責任を有するものとする。

第 27 条 自己の器具及び管理上並びに技術上の自主性をもって、すべての危険をひきうけて、契約により、他人のために労働を行い、又は工事を委任する者の通常の活動に関係のない労働を行う自然人、又は法人は、仲介者とは考えられず、使用者として考えられる。

第 28 条 使用者の交替は、現行の労働契約に影響を与えない。交替された使用者は、交替の日から数えて6ヶ月間、交替以前から生じた契約、又は法律に由来する義務につき被代位者と共同して責任を有するものとする。上記の期間経過後は、新しい使用者の責任のみが残存するものとする。

労働者は、被交替者に対して有していたと同様の義務を新使用者に対して有するものとする。

第 29 条 本章記載の契約の目的とは、自己の勘定により、かつ他人に従属して行なわれるすべての労務又は同条件で与えられるすべての物質的、知的、又はその混合の労働である。

次の場合は、この法典によって規定された契約の規制の中には含まれていない。

- a) 家族の1員の監督の下に家族の者が又は家族によって認められた者が行っている家族的性格の労働で、その働くものが賃金をうけていない時。

b) 家族的性格を有しないで、所謂、交友的及び好意的な役務で時々行なわれる労働。

第 30 条 労働者は、企業の通常の進行において重大な混乱をさけるために、発生した事件、又は、さし迫った危険の場合をのぞいては、契約に協定されている以上の役務及び契約されている形式及び条件で、労働を提供する義務を有しない。

契約において、提供しなければならない役務について決定されていない時は、労働者は、体力、能力、状態又は条件と両立しうる及び使用者の行う売買、商業又は工業の対象となっているものと同種類の労働のみを行う義務を有する。

第 31 条 契約された労働の結果、及び果実は、使用者に属し、労働者は労働の果実についての権利一切を、契約の事実に基づいて、使用者に移転するものとする。

第 32 条 使用者の工程、施設、方法、処置が支配的である企業、工場、又は仕事場で行なわれた所謂開発に関する発明、並びに役務の名目で研究、取得のために特に契約された労働者によって行なわれた発明は、使用者の所有権に属する。

第 33 条 役務と呼ばれる発明の使用者による利用が、その労働中に発明を行った労働者の報酬と明確に不均衡を来たす利潤を生じたときは、労働者は、特別な補償を要求する権利を有する。

第 34 条 労働時間中に、個人的活動から生じかつ、開発、又は役務から生じた発明と考えられない所謂自由発明は、労働者の独占的所有権に属する。

労働者は発明につき特許をうけた、又は特許をうけない所有権を、発明後の特別契約によるに非ざれば、使用者のため、又は第 3 者のため放棄できないものとする。いかなる場合でも、使用者及び労働者は、発明の秘密を守る義務を有する。

第 2 章 契約能力

第 35 条 18 才に達した未成年の男女は、何人の許可を要せずに労働契約を締結し、報酬を受け、自分自身で契約、又は法律から由来する活動を行う十分な能力を有する。

18 才以上の成年者に対する契約の自由は、その解放を意味しない。

第 36 条 12 才以上、18 才以下の未成年者は、その法定代理人の許可を得て、契約を締結することが出来るものとし、代理人がない時は、労働官憲の許可を得てこれを行う。その許可は、未成年者の法定代理人により条件がつけられ、制限され、又は取消され得るものとする。

第 37 条 前条で要求された許可の欠如は、行政官庁と当事者の要求で失効を宣言されるまで労働契約に固有の義務の履行を使用者に免除しないものとする。

第 38 条 既婚女子の労働契約を締結するための能力は、一般法の規定により規制される。

第 39 条 全様に契約する法人の能力は、前条の規定に従って規制される。

第 3 章 契約自由の制限

第 40 条 その目的の正当な労働契約は、一般的に当事者の自由に表明された意志を有する。

第 41 条 前条の規定にかかわらず、労働者の利益を害する次の規定に反する契約は、無効とする。

- a) 法律及び細則の規定。
- b) 調停決議及び仲裁裁定で定められた労働の基準。
- c) 労働条件の団体契約。

第 42 条 不法な、又は不公正な条件を強制するために、当事者の一方が、他方の窮乏と無経験を乱用するすべての契約条項は非合法と考え

られる。

第 43 条 前条の規定により労働契約の一部が無効となった時は、この労働契約は、その残りの部分において有効とし、その無効となった部分は合法的な規定で補充される。

無効となった条項により特別な利益が定められているときは、行政官庁、又は場合に応じ、当事者の願出により有権裁判官が、当該補償を決定する。

第 4 章 契約の方式

第 44 条 労働契約は、その締結の方式に関しては、口頭又は文書によることが出来る。

労働の性質に相当する法定最低賃金以上の報酬を規定する個人的契約は、文書によって明確にされねばならない。

第 45 条 次の事項については、口頭で締結することが出来る。

- a) 家庭労働
- b) 60 日を超えない臨時の、又は一時的な労働。
- c) その代価が、前条第 2 項に定められた制限を超えない特定の工事。

第 46 条 契約が、口頭で結ばれたときは、使用者は、労働者に協定事項を記載した日付、署名入りの文書による声明書を交付し、その写 1 通を手元に保管せねばならない。

第 47 条 文書による労働契約、その修正、又は延期は、関係者の数だけ作成され、当事者は夫々一部を保管せねばならない。その書類は免税とする。

第 48 条 文書による労働契約には、次の事項及び条項を記載する。

- a) 締結の場所及び日付。
- b) 契約者の名、姓、年齢、性別、民法上の身分、職業、又は技能、国籍及び住所。
- c) 提供する労働、又は役務の種類及びその労働提供の場所。

- d) 労働が時間の単位、工事、仕事又はその他の形式によって提供されるかどうかについての明示。
- e) 協定された報酬の支払い金額、形式及び期間。
- f) 契約期限、又は不特定期間たるの明示、及び労働開始の日付。
- g) 労働時間の期間及び配分。
- h) 使用者によって供給された工具及び材料の量、質及び状態、使用者が引き渡しを要求したときは、その条件及び時期。
- i) 使用者がその提供を余儀なくされたときは、使用者が住居、食料、制服の形で提供する福祉及びその価格の評価。
- j) 当事者の約定する協定。
- k) 契約者の署名、又は署名を知らず、又は出来ない時は母印を捺印、この場合には他人に署名を依頼し、その事実を明示せねばならない。

第 49 条 契約に次の事項を記載しても、その条件は無効とし、契約当事者を強制しない。

- a) 本法典によって認められたより長い労働時間を取りきめた条件。
- b) 女子又は 18 才以下の未成年に対して、危険な又は非衛生的な仕事を定める条件。
- c) 12 才未満の児童に対する労働のとりえる条件。
- d) 法律で与えられた権利又は特権の何れかの労働者による放棄を規定したもの。
- e) 同種の労働、同じ労働時間において、同じ能率の労働に対して、同一企業内において他の労働者に支払われるより少い賃金を年令、性別、国籍を考慮して規定したもの。
- f) 18 才未満の未成年に、時間外労働を取りきめたもの。
- g) 主務官庁の判断により、明らかに過酷な非人間的労働時間を定めたもの。

- h) 法定の最低賃金以下の賃金を定めたもの。
- i) 労働者の賃金支払いに対して、法律の規定と異った期限と場所をとりきめたもの。
- j) 使用者の指定した店、商店、場所においてその使用及び消費物品を購入することの直接又は間接の義務を含むとりきめ。
- k) 使用者側より罰金の名目で賃金の留保を認めたとりきめ。

これらのいずれの場合においても、この法典及び補足基準によって定められたところに従い、その義務を要求し得るものとする。

第 50 条 文書による契約は、労働者のための優先的な保証を構成する。文書による契約を欠くことが労働者によって証明されたときは、紛争の場合には反証のない限り労働者の主張が正しいものと推定される。

第 51 条 その期間については、労働契約は、次の如く定められる。

一定期間、不定期間、又は特定の工事、又は特定の役務に対して。期間の明示がないときは、習慣によって定められたものを契約の期間と諒解する。

一定期間の契約は、労働者に対しては 1 年、事務員に対しては 5 年を、労働者の利益を害するものとして超過することが出来ないものとし、協定期限の満了と共に終了する。

それにもかかわらず、一定期間の契約はすべて、明示、又は暗黙の延長を受け得るものとする。

使用者の反対なく期限満了後、労働者が引続きその労働を提供する事実を、後段の暗黙によるものとする。

特定の工事、又は役務の契約は、一定工事の全面的施工、又は役務の完全な供与まで継続するものとする。

第 52 条 その性質上、企業において、恒久的、又は継続的たるべき労務に関する契約は、同契約において期限が表示されていても同契約の

満期に、役務の供与、又は同種工事の施工のための労働の原因、又は労働の材料を与えた理由が存続する時は、不定期間により締結されたものと考えられる。

役務の期間は、書面による契約作成の日付と一致しなくとも、労働に関した作業を開始した日から算入する。

従って、一定期間の、又は特定工事に対する契約は、例外的な性格を有し、与えられる役務、又は施工される工事の臨時、又は一時的性格がこれを要求する場合においてのみ締結しうるものとする。

第 53 条 報酬の支払われる形式により、労働契約は、月給制、日給制、コミッション制、請負制、及び共同勘定制により行なわれる。

月給、又は日給制の契約とは、時間単位を基準として賃金が協定される契約をいう。

コミッション制契約とは、使用者の勘定による売上げ、又は取立ての歩合で、その報酬が協定されるときである。

請負制契約とは工事単位をベースとして賃金を定めるものである。

共同勘定契約とは、契約当事者が賃金の金額を予め協定せず、双方の合意で定められた割合で生産物を分配することを協定したものである。

第 54 条 分割履行可能の形式による労働が、契約された時は、その義務も分割しうるものと解せられ、労働者は、役務を分割して受けとること、及びその行った労働の割合で支払うことを要求しうるものとする。

第 55 条 法的関係の主体により、次の如く分類される。

- a) 個人契約
- b) 班契約

o) 労働条件の団体契約

個人契約とは、労働者及び使用者間に設定される関係である。

班契約とは使用者及び1組の労働者との間に設定される関係で、

1組の労働者が、その共同労働により包括的賃金をうけて、同工事を施工する義務を有する関係である。労働条件の団体契約とは本法典、第3冊、第2編で定義されている。

第56条 使用者が、全体と考へての一団の労働者と契約を締結したときは、使用者は、彼等に固有の権利及び義務をその団体の各々につき有するとするも、その様に契約した場合にのみ限るものとする。

契約労働の終了以前に、団体を離れるすべての労働者は、すでに行つた労働に該当する賃金に比例した分に対して権利を有する。

第57条 団体によつて選挙せられ、認められた長は、世話役として団体を構成する労働者を代表する。

一括した賃金を徴収し、分配するためには、団体構成員の承認と同意を要し、すべての場合に、徴収するや否や分配せねばならない。団長によつて徴収された賃金中における自己の取り分に対する団体所属の労働者の権利は、使用者に対する労働者の権利と同様に、団長に対しても主張しうるものとする。

第5章 契約の費用

第58条 役務を供与するために、住所を変更せしめる時は、使用者は往復の移転費用を労働者に支払わねばならない。

契約が締結されていない時は、役務を提供せねばならない場所と異つた場所に住んでいる労働者の役務を要求する使用者に対して、同様の義務が存在する。

契約の終了に当り労働者が、他の場所に居住することを選択する時は、使用者は、前住所にもどるために要する費用の全額まで、その移転の費用を負担するものとする。使用者は、契約の終了が

労働者の過失、又は意志による時は、この義務をまぬがれる。

第 59 条 国外で、役務を供与するパラグアイ国の労働者によって締結されたすべての契約は、労働行政官庁によって承認され及び記録され、その役務を提供すべき国の領事の査証をうけねばならない。

この種の契約に対して、次の事項は、不可欠条項である。

- a) 労働者、場合により、その妻子の旅費、食費及び移住に関する法律の履行から生ずる費用は、使用者の勘定及び負担とする。
- b) 労働者及びその家族の外国への移転が使用者の勘定によって行なわれる時は、労働者の帰国費用を保証するため、使用者は労働行政官庁の判断により十分な保証を提供すること。
- c) その家族中の成人 1 人が契約されている場合を除き、労働者が満 22 才であること。

第 6 章 契約の初期における試採用期間

第 60 条 労働契約の初期において、使用者については、労働者の能力を評価し、労働者側からは、契約された労働条件の妥当性を確認することを目的とする試採用期間を設定する。

その期間は、次の期間を最大限とする。

- a) 家庭奉公人、及び無資格労働者に対しては 30 日間。
- b) 有資格労働者、又は見習に対しては 60 日。
- c) 高度の専門技術を有する労働者の場合には、当事者は契約された労働の形式に従い、前項と異なる時間を協定することが出来るものとする。

第 61 条 試採用期間は、当該契約の定めるところに従い、賃金を与えられる。労働契約の終結に当り、契約当事者の方が、労働契約を終了する意志を表明しない時は、同契約は協定された形式で引き続き有効とし、すべての法的効力のため試採用期間を計算すべきものとする。

同じ契約者、当事者間に、及び同種の労働に対して、新労働契約が締結される場合には、試採用期間は適用されない。

第 62 条 試採用期間中、当事者の何れの一方は、何らの責任におち入ることなく、労働契約を終了することが出来るものとする。

但し、労働者は同期間中、予告及び解雇による賠償を除き、すべての権利を享受する。

第 7 章 労働契約より生ずる権利及び義務

第 63 条 労働契約は、善意をもって履行されねばならない。及び正式に表示されて居るもののみでなく、法律関係の性質から発生し、又は法律によって該当するところにより、実質的に契約中に包含されている一切の結果を強制する。

第 64 条 使用者の義務は次の通り。

- a) 使用者により契約された労働者に実際の仕事を与えること。
- b) 契約、労働法及び細則、団体契約の条項、又はこれを欠く時は慣習に従い、契約に協定された条件、時間及び場所において協定された賃金を支払うこと。
- c) 使用者の責に帰すべき理由によって、労働を停止した時間に該当する賃金を労働者に支払うこと。
- d) 協定された労働を行うために必要な道具、器具、工具を労働者に適時に提供すること。これら諸工具は品質良好なもので、有効でなくなったときは、直ちに補充されるものとする。
但し、労働者が自己の工具の使用を義務づけられていない時に限る。
- e) 当事者の何れからも請求しうる財産目録の下に、労働者の器具、工具保存のために安全な場所を提供すること。
- f) 使用者の保管に委ねて、紛失し、又は破損したときは、本人の工具、又は用具の亡失に対して労働者に賠償すること。

- g) 労働者が労働の際行った、及びその履行のため要求された正当に許可をうけた費用を労働者に払い戻すこと。
- h) 行政処置、又は法律によって課せられた個人的義務を果すために労働者に休暇を与えること。
但し、使用者は毎月有給2日以上を、及びいかなる場合においても1年につき15日以上を認める義務がない。
- i) 使用者は賃金を与える義務を負わず、その職務の執行に不可欠の活動を行うため、組合の指導者に休暇を与えること。
- j) 労働者の願出により、結婚のため有給で2日の休暇を、子女の出生、又は配偶者、子女、両親、祖父母、又は兄弟の死亡の場合には、1日の休暇を与えること。
- k) その人間的品位を尊敬し、言葉、又は行為で虐待することをさけて労働者に対して相当の敬意を払うこと。
- l) 法律及び施行細則に従って、労働に於て衛生及び安全の最良の条件を作り、及び維持するため、産業及び商業施設内に適切な方法を採用し、出来るだけ職業上の危険を予防すること。
- ll) 労働者の請求ある時は、その労務に関する証明を、労働者に無料で送給すること。
- m) 同一条件のときは、バラグタイ人労働者、労働組合、及び曾って役務を満足に提供した者を優先採用すること。
- n) 労働時間中、善良な慣習と徳義を守ること。
- nn) 内規の条項を履行すること。
- o) 労働者の申し立てる正当な苦情をきくこと。
- p) 労働法、及び規則の課するその他の義務を果すこと。

第65条 法定の形式及び範囲によらないで、労働者に支払った賃金及び、金銭表示の労務の金額から、いかなる金額も差引き、差押え、又は補償すること。

- b) 労働を与えられた、又は労働の条件に関する、その他の理由による補償として、現金、又は、その他の謝礼を労働者に強要したり、又は受けること。
- c) 労働者が特定の店舗、又は場所で、消費物品を買うことを強要したり、又は示唆しないこと。
- d) その労働者の政治的、宗教的、又は労働組合に関する信条に圧力をかけること。
- e) 賃金引当に前払いした金額に対して、労働者から何らの利息を徴収しないこと。
- f) 強制、又はその他の方法により、その所属する労働組合、又は組合団体から脱会する様労働者に強制すること。
- g) 就職を妨げるため、退職し、又は役務を離れる労働者に対して、その形式の如何を問わず、「ブラック・リスト」制をとらないこと。
- h) 賠償、保証、又は所有権の譲渡でないその他の名目で労働者の工具、又は財産を一方的意志により保留すること。
- i) 労働の場所において、義務的な募金、又は予約を行い又は許可すること。
- j) 薬物、麻酔剤、又はその他の作用により、酩酊の状態で、又は、異常な条件で労働を監督すること。
- k) そのために特別許可のある場合を除いて、工場、又は閉鎖されている労働の場所内で、武器を所持すること。
- l) この法典、又はその他の関係法令が労働者に与えている権利を直接、又は間接に制限するあらゆる行為を行うこと。

第 66 条 使用者は、次の権利を有する。

- a) その工業、商業施設、又はその他の場所において労働を指揮し、管理すること。

- b) 自己の利益擁護のため本法典、又は、その他の関係法律の定めるところに従い、使用者の協会又は組合を組織すること。
- c) 労働契約不履行、又は法律に基くその他の動機により、貸金の徴収、又は労働者の責任の実行を当該官庁に対し要求すること。
- d) 法律によって認められた形式、及び条件において工場の閉鎖、及び労働の休止を行うこと。
- e) 契約された労働の果実に対する所有権。
- f) 使用者の工程、施設、方法及び製法が支配的な企業、工場、又は労働の場所で行なわれた発明、及び研究、並びにその達成のために特別に契約された労働者によって行なわれた発明の所有権。
- g) 本法典の規定に反しない限り、労働法規、又は細則の与える、その他の権利。

第 67 条 労働者の義務は次の通りとする。

- a) 使用者、又は、その代理人の指示の下に契約された労働を自身で行い協定された労働の供与につき、一切その命令に服すること。
- b) 協定された形式、時、場所において、適切な能率、度合及び注意をもって労働を行うこと。
- c) 定められた制定に従い、労働規則の条項を遵奉し、及び使用者、又は、その代表者によって与えられた命令又は指令を履行すること。
- d) 労働中、善良な習慣と、模範的な行動を守ること。
- e) 自己の安全、同僚、又は第三者の安全、営業所、工場又は労働の行なわれる場所の安全を危険におとし入れるが如き、すべての行動を慎しむこと。
- f) 使用者、又は、その労働同僚の身体、又は利益を、さし迫った危険に落し入れる災害、又は危険の場合に、援助を提供すること。
- g) 労働の進行のために、状況が要求する時は、通常労働のため定め

られた時間より多くの時間を臨時に働くこと。

この場合において、法律上該当する報酬の増額を要求する権利を有する。

- h) 使用者に、未使用の資材を返還し、使用者より交付された労働の工具、及び道具を良好な状態に保管すること。ただし、これらの物件の通常的な及び適当な使用から生じた、又は偶発的な理由、不可抗力、又は粗悪な品質、又は欠陥ある構造から生じた損耗については責任を有しないものとする。
 - i) 労働法、及び細則の定める機関に加入すること。
 - j) 使用者、又は労働者の利益及び生命に対する損害、及び損傷をさけるために必要であると考える注意を、使用者又はその代理人に適宜に通知すること。
 - k) その製造に、直接、又は間接に参加する生産物の技術上、商業上、及び製造上の秘密、又は、それにつき就労した労働の理由により知識を有し、及びその秘密がもれたため企業に損害をもたらすか如き営業事項につき固く秘密を守ること。この義務は労働契約終了後にも有効とする。但し、それらの知識が労働者の獲得した能力を構成し、又は労働者の職業的技能を完成する場合を除く。
 - l) そのために働く企業に忠実に奉仕し、全企業に有害な一切の競争を控えること。
 - ll) 行政官庁が命令し、又は個人の安全と保護のために使用者、又は、その代理人が指示する予防及び衛生措置を守ること。
 - m) 仕事に欠勤の理由につき、使用者、又はその代理人に通知すること。
 - n) 労働法、及び細則に定められた、その他の義務を履行すること。
- 第 68 条 次の事項は、労働者に禁止される。
- a) 正当な理由なく、又は、使用者の許可なしに、欠勤すること。

- b) 故意に労働の速力をおとし、職場に止まりながら労働の実施を中止し、又は職場を放棄しなければならないストライキの宣言がないにもかかわらず一方的に中止を煽動すること。
- c) 使用者から交付された道具、材料、工具を使用者に命ぜられたと異なる目的、又は他人の利益のため使用すること。
- d) 酩酊の状態、麻酔薬の影響の下で、又は他の異常な状態で労働のため出頭すること。
- e) 労働の性質上必要としない限り、一切の種類を所持すること。
- f) 使用者の許可なくして、職場において、募金、又は献金を行うこと。
- g) 工場内において、就労時間中、労働の自由又は労働を行なわない自由を妨げ、又は、その他一切の宣伝を行うこと。

第 69 条 労働者は次の権利を有する。

- a) 労働の規定時間、あるいは臨時時間に対して、契約の規定と、法律に従って賃金を受けること。
- b) 本法典の定める法定休暇をとること。
- c) 年令、性、又は国籍の区別なく、同種、同能率及び同時間の労働については、同等の賃金をうけること。
- d) 社会福祉、及び保障の名目で、補償及びその他の法定の援助をうけること。
- e) その就労中、品位ある生活と正当な条件を享受すること。
- f) 生産の有効的な発展に適用される能力と知識とを完成するために職業的及び技術的訓練を受けること。
- g) 労働中、個人的活動から生じたもので、開発、又は労働からの発明と判定し得ない発明上の所有権。
- h) 産業及び職業の特質及び解雇の法律上の理由に従った雇用の安定。

- 1) 労働団体、又は、職業組合、連合会、連盟又は法によって認められたその他の形式の合法的団体を結成して、共同利益の擁護のため組織すること。
- j) この法典の定める形式及び条件の下に罷業を宣言すること。
- k) 国、又は企業家によって設けられた労働代理店、又は職業紹介所のサービスを無料で利用すること。
- l) 外国で労働を提供するために、国内で契約された時は、使用者の勘定により帰国せしめられること。
- 11) 労働者間、及び使用者との紛争を平和に解決するために、仲裁人、又は調停人を法律の定めるところに従って選ぶこと。
- m) 本法典の規定に反しない限り、労働法及び施行細則の与えるその他の権利。

第 8 章 労働契約の停止

第 70 条 労働契約の全面的、又は部分的停止は、その効力を中断するのみであって、労働への復帰及び契約の継続性に関しては、契約より発生する権利及び義務を消滅させるものでない。

第 71 条 停止は、一企業における現行のあらゆる労働契約、又は、その一部にのみ影響を与え得るものとする。

第 72 条 労働が再開せられたときは、使用者は、停止が決定せられたとき企業内で労働を提供していたと同じ労働者を再び雇用する義務を有する。

第 73 条 労働契約停止の原因は、次の通りとする。

- a) 仕事を継続するための原料、又は動力の欠如、又は不足のため。但し、使用者の責に帰さないときに限る。
- b) 使用者の死亡、又は無能力が、必然的、直接的、又は即時的な結果として、労働継続の一時的不能をもたらしたとき。
- c) 使用者によって正当に証明された労働の通常な継続のための支払

い手段の欠如、及びそれを取得することの不可能なるにより。

- d) 企業の経済伏勢、及び市場の状態に係り、特定産業の生産過剰。
- e) その開発が、収益のあがらないものとして、特定の企業、又は産業内で労働を継続することが不可能なとき。
- f) 必然的な、直接的な、即時的な結果として労働の中断をきたす不可抗力、又は偶発的な事故により。
- g) 労働者として仕事の遂行を不可能ならしめる疾病。
- h) 主務官憲によって発令された労働者の留置、逮捕、又は予防的監禁。
- i) 主務官憲によって発令された使用者の留置、逮捕又は監禁が必然的に労働の正常な運行を中断したとき。
- j) 企業の性質上、一時的な、又は継続的でない活動を有する産業における労働の例年の中止により。
- k) 労働者による義務的兵役、又はその他の法的義務の履行、並びに動員令発布の場合に国軍に編入されたことにより。
- l) 法律の規定した状況において、労働災害及び職業病の場合。但し、労働者にのみ一時的労働の不能を来したとき。
- 11) 主務官憲によって合法的と認められたストライキ及び使用者の休業は、その原因となった紛争の継続する期間中。
- m) 産前産後の休業、休暇、法律上の休息、及び休暇。
- n) 組合職の執行、又は労働者をしてその労務の通常な遂行に従事することを妨げる公的の、又は組合の機関において代表的職務の執行期間中。
- 12) 労働契約、及び内規、又は労働官憲の判断により労働の中止、又は縮少を必要ならしめるが如き偶発的なその他の一切の状況。

第 74 条 労働契約の全面的、又は一部の停止は、その原因となった事実が

発生した日から発効する。使用者、又はその代理人は出来るだけ前広に、労働官憲にその停止につき通知し、絶対に不可能な場合には停止発生後おそくとも、次の3日間以内に通知するものとする。

前条の(a)(b)(c)(d)(e)(f)(i)項に規定された場合には、使用者、又はその代理人は、出来るだけ前広に労働者にこれを通知し、その指摘した状況を証明しなければならない。

第75条 労働の停止は、労働契約の終了を意味しない、労働者は、企業が再開された時、再雇用される権利を有する。

この目的のため、少くとも8日前に、作業の開始を、もし存在するときは、当該組合及び労働行政官庁に通知せねばならない。

同通知は、労働者に衆知せしめるために、工場の見易き、及び近づき易い場所に貼付するものとする。

労働の部分的再開の場合には、出来得る限り再雇用のために企業の各部内、又は各課内の古参順位により行うものとする。労働者が再雇用の権利を失わないためには、停止の終了した日から次の10日以内に、又は使用者が定めた期間内に職場に出頭せねばならない。この期間は10日以下であってはならない。

第76条 法律によって定められた理由と合致しない労働契約の全面的又は部分的停止は、停止されていた日数に該当する賃金の支払いをうけて、その労働に復帰する権利を、労働者に与えるものとする。使用者が拒否する場合には、この事実是不当な理由による解雇を考えられ、正当に補償されるものとする。

第77条 第73条(g)(h)(1)(ii)項に定められた場合には、停止を決定した理由が失われた後5日間、職の保留は残存するものとする。

(k)項の場合には、労働者は法定義務の終了した日付後30日の期間内に、職場に出頭せねばならない。

第 78 条 使用者は、第 73 条 (g)(h)(k)(1) 項に定められた場合に労働者の不在が継続する間、代行者を雇入れることが出来るものとする。代行者を契約された労働契約は、代行された労働者が、その職に復帰したときは使用者側の責任なく自動的に終了する。

前条で定められた期間内に、これを行なわない時は、代理労働者は、固定労働者に固有のすべての権利及び義務を有して、その職に確認されるものとする。

第 79 条 第 73 条 (a)(b)(d)(e) 項に規定された理由による労働契約の停止が、90 日間以上継続する時は、労働者は、労働の再開を待つか、又は契約を終結するかを選択し得るものとする。この後者の場合には第 81 条に規定された方法で補償される権利を有する。

第 73 条(f)項の場合には、使用者、又は企業が保険に入っているときは、同様の補償が受けられる。

第 9 章 労働契約の終了

第 80 条 次の事項は労働契約終了の原因となる。

- a) 労働契約に明示されている原因により、法律に反していないとき。
- b) 双方の同意。
- c) 契約の履行を不可能ならしめる労働者の死亡、又は、肉体的、又は、精神的不能力。
- d) 恒久的に契約の継続を不可能ならしめる偶発事件、又は不可抗力。
- e) 特定期限、又は工事のため締結された契約に於ての期限の満期、又は工事の終了。
- f) 使用者の死亡、又は不能力により、労働の終了をさけ難く、かつやむをえない結果とする時。
- g) 破産管財人が関係法律手続きに従い、営業又は開発を継続すべきと決定した場合を除き、使用者の破産、又は会社の司法上の清算。継続の場合、状況がこれを必要とする時は、管財人は、契約の変

更を請求し得るものとする。

復権者は、同一の労働者、又は組合と契約しなければならない。

- h) 予め、労働行政官庁に書面で通知した上の工業、又は商業会社の全面的閉鎖、又は作業の決定的縮小。
- i) 抽出工業の資源の涸渇。
- j) この法典の条文に従い、正当に証明された理由を有する使用者による労働者の解雇。
- k) 法律に従い、正当に証明された理由による労働者の退職。
 - 1) 行政官庁によって決裁された契約の解除。
- 11) 労働契約に適応しうる一般法の規定に従い、契約消滅のその他の原因により。

第 81 条 前条(a)(b)(c)(e) 項に規定されている場合が起ったときは、労働契約は、当事者の何れに対しても責任なく、労働契約は終了する。(d 項の場合、もし企業が保険につけてあるときは、補償金を受領したのち、使用者は、保険金の割合に応じ、工業又は商業を再開するものとする。

再開を決意しない時は、次の方法で労働者に補償するものとする。

1 年乃至 5 年就労した者には、1 ヶ月分の賃金を、5 年以上 10 年就労した者には、2 ヶ月分の賃金を、就労 10 年以上の者には、3 ヶ月分の賃金をもって補償する。

第 82 条 第 80 条(f)(g)(i) 項に規定された場合の生じたときは、労働者は前条に規定された補償を受けるものとする。

企業の全面的閉鎖の場合に、使用者が自分自身で、又は第 3 者を通じ、他の同種の企業を 1 年以内に設立する時は、前に雇用したと同じ労働者を雇用し、又はこれを行わない時は、第 81 条に定められた規定に従って、補償を支払うものとする。

第 83 条 次の場合は、使用者の一方的な意志による契約終了の正当な理由

とする。

- a) 労働者の資格、素行、又は職業上の能力に関する虚偽の身分証明書、又は、紹介状による労働者側の欺瞞、又は本人を提案し、又は推薦した組合による欺瞞。
- b) 犯罪の状況の如何に拘らず、労働の場所において、労働者の犯した犯人の資産に対する窃盗、強奪又はその他の犯罪。
- c) 労働中、使用者、その代理人、家族、企業、事務所、又は工場の長に対して加えられた労働者の暴行、脅迫、侮辱、又は虐待行為。
- d) 労働仲間に対して同様の行為の何れかを犯して、労働の場所において秩序が乱されたとき。
- e) c) 項に挙げられた行為の何れかを、使用者、その代理人、家族又は事務所及び工場の長、又は労働の仲間に対して労働時間外に加え、契約の履行を不可能ならしめる様な重大性のものであるとき。
- f) 怠慢、不注意、又は重大な過失によって、建物、工事、機械、工具、原料、生産品、その他労働に関連する物件に対し、労働者が故意に加えた物質的損害。
- g) 労働の場所において、労働者が不道德な行為を犯すこと。
- h) 企業の不利を来す、その作業を満して知った工業の、又は工場の秘密、又は内密な事項の労働者による漏洩。
- i) 労働者の言訳の出来ない無分別、不注意のため企業、工場、仕事場、又は事務所の安全、又はそこに働く者の安全を危険におとし入れる様な行為。
- j) 酩酊の状態で、又は何らかの薬品、又は麻酔薬の影響の下で、又は労働の性質上許されている場合を除き危険な武器を携帯して、労働者がその仕事に就くこと。
- k) 労働者が、自由を奪われる刑罰を課せられたとき。

- l) 労働の災害及び職業病をさけるための予防措置を採用し、又は、法令、細則、行政官庁、又は使用者によって指示されている処置に従うことに対する労働者の明白なる拒否。
- ll) 使用者、又はその代理人が労働に於て最大の効率と能力のために明示する基準を、使用者に損害を与えて、明白にかつ繰返して労働者がこれに服しないとき。
- m) 契約の履行を不可能ならしめる労働者の明白な無能力及び不熟練。
- n) 労働の効率上からみて、意欲のない労働、故意の労働縮少及び同じ目的のため他の労働者を扇動すること。
- ñ) 指導、監督、又は看視の職を行う労働者に対する使用者の信頼の喪失。

上記労働者が一般労働者名簿から昇進された者であるときは、他の正当な解雇の理由の存在する場合を除いて、同名簿に戻し得るものとする。

- o) 就労している企業にとって、競争行為となる時、使用者の明白な許可なくして、自己の、又は他人の勘定による労働者の取引き。
- p) 行政官庁によって非合法と宣言せられたストライキ。
- q) 許可、又は正当な理由なくして行なわれた連続30日間の、又は月4回の、契約された労働に対する労働者の欠勤。
- r) 労働者による労働の放棄。

次の事項は労働放棄と考えられる。

- (1) 仕事の不当な、時はずれな放棄と中止。
 - (2) 割当てられた仕事における労働の拒否。
 - (3) その停止が、工事又は産業の他の部分を混乱におとし入れるが如き仕事又は機械を担当する労働者の正当な理由のない、又は事前の通知のない欠勤。
- s) 使用者又はその代理人によって警告された後、労働時間の順守に

おける労働者の屢次の時間を守らないこと。

- t) その職場についているにもかかわらず、正当な理由なくして、労働者による仕事の中断。

ストライキの場合には、職場を放棄せねばならない。

- u) 契約された労務に関する限り、使用者、又はその代理人に対する労働者の不服従。

使用者又はその代理人の命令が、労働者の生命、有機的完全性、又は健康を危険におとし入れ、又はその名誉、又は人格を毀損するに至るものであるときは正当な不服従が存在する。

- v) 伝染性、又は精神的疾病、又はその他の疾病、又は機能的疾患が、労働者に認定されたとき。但し、これら疾病が契約された労働を恒久的に不可能にし、又は第三者を危険におとし入れるものであるときに限る。

- w) 行政官庁によって承認された労働契約条項又は、工場内規についての労働者の重大な違反。

第 84 条 前条に規定された理由により、労働者を解雇し、又は労働契約を解除する使用者は、何らの責任を有せず、又は予告又は補償の義務を有しないものとする。

解雇の正当性が証明されないときは、労働者は第 91 条及び第 92 条で規定の補償を受ける権利を有し、並びにその正式要求を提出したときより、行政官庁の決定まで支払われるべき賃金を支払われる権利を有するものとする。但し行政官庁が状況を勘考し、公平の見解をもって上記の受領の減額を決定する場合を除く。

第 85 条 労働者の一方的な意志による契約終了の正当な理由は、次の通りとする。

- a) 契約された、又は慣習となっている日付及び場所における当該賃金の不払い。

- b) 労働契約の不法停止の場合、賃金を支払い、又は労働再開に対する使用者の拒否。
- c) 法律、善良な習慣に反し、又は協約に関係のない労働者の体力及び職業的能力以上の労務に対する使用者の強要。
- d) 労働者、その配偶者、父母、子女、又は兄弟に対して就労中に加えられた、使用者、又はその代理人、家族及び従業員が使用者の同意、又は容認をもって行った暴行、脅迫、侮辱又は虐待の行為。
- e) 就労時間外に、労働者又はその家族に対して上記の者達によって加えられた同様の行為で、契約の履行を不可能ならしめる重大性のものであるとき。
- f) 労働者所有の労働の器具、及び工具に対し使用人、その代理人、又は従業員によって故意に加えられた損傷。
- g) 使用者による不法な賃金の減額。賃金全額、又は労働を止めた有効労働日数に該当する賃金全額が支払われないときは、労働者の同意なしの、法定賃金、又は労働日数の不法な減額は、これに当るものとする。
- h) 工場、事務所、又は労働の場所、又はそこに働くものの安全を危うくするが如き使用者の言訳を許さない、不謹慎、又は不注意。
- i) 法律、細則、又は行政官庁の定める衛生及び安全手段の不履行の結果として生ずる労働者、又はその家族の安全、機能的安全性、又は健康に対する重大な危険。
- j) 使用者、雇主、その家族の1員、又は労働を指揮する代理人、並びに他の労働者の伝染病で退職者が病人と直接接触して居なければならない時。
- k) 労働中の使用者の不道德な行為。
 - 1) 労働者の安全を危険におとし入れ、又は耐えがたい煩わしさを及ぼす労働時間中の使用者の酪酊。

- m) 行政官庁によって非合法と宣告された使用者の休業。
- n) 労働者の承認しない使用者側の労働契約の一方的な一切の変更、並びに使用者によって犯された労働内規の重大な違反。

第 86 条 前条に列举された理由により、正当に職をはなれ、又は労働契約を破棄する労働者は、本法典第 81 条の定むるところに従って、使用者が年功に従い、1乃至3ヶ月分の金額をもって補償すべき権利を有する。

第 87 条 正当な理由なく辞職する労働者は、補償をうける権利を失い、第 91 条規定の金銭上の責任を負うものとする。

第 88 条 不定期間の契約なるときは、本法典第 83 条、及び第 85 条に定められた場合を除き、次の規則に従い、他方へ予告することなく当事者の一方は、これを終了することが出来ないものとする。

- a) 試用期間経過後、就労1ヶ年迄は、30日の予告。
- b) 1年から5年の職歴については、45日の予告。
- c) 5年から10年の職歴については、60日の予告。
- d) 10年以上の職歴については90日の予告。

職歴の計算においては、労働者がその期間労働を提供したときは、予告も包含される。

第 89 条 予告は、いかなる形式でも行いうるが、当該通告は書面又は認証形式で証明されるものとする。同予告は、労働行政官庁を経由して行うことも出来る。

第 90 条 予告期間中、賃金を減少されることなく、解雇を通告された労働者は、法定労働時間内で、1日2時間の休み、又はその選択により、1週間に1日の休みを新しい職を索すために享受するものとする。労働者の選択により、労働者は該当する休暇を連続して利用することができるものとする。

第 91 条 予告を与えず、又は法的要件に合致させないで予告した使用者は、

予告期間中の賃金に等しい金額を、労働者に支払う義務を有する。
労働者が、その必要条件を怠る場合には、予告期間に該当する賃金の半額に等しい金額を使用者に支払わなければならない。

第 92 条 労働者が、正当なる理由なく解雇された時は、使用者によりその労務を提供した毎 3 年、又は端数につき賃金 15 日分の割合で補償される。

第 93 条 前条規定の予告、及び補償は次の規則により規制される。

a) これらの金額は、食費の名目で半額を除き、弁償、売却、又は、譲渡、又は差押えの対象とすることが出来ないものとする。

b) 当該補償は、契約の有効期間中の最終 6 ヶ月間、又はその期間に合致しないときは、それ以下の端数の期間中、労働者によって受け取られた賃金の平均を基準として計算される。

c) 労働の継続性は、病気、休み、休暇、罷業、合法的操業停止、及びこの法典に従い、労働契約に期限を付さないその他の理由によって中断されない。

第 94 条 原因となっている理由の如何を問わず、労働契約の終結に際し、使用者は、無料で労働者に次の事項のみを記載した、その署名した証明書を与える義務を有する。

a) 労務の開始、及び終了の日付。

b) 行なわれた労働の種類。

c) 最終期間に支給されていた賃金。

労働者の希望する場合には、証明書には次の事項を記入せねばならない。

a) 労働者の能率、及び態度。

b) 契約終了の理由。

第 10 章 労働の安定性

第 95 条 同一使用者と 10 年以上の役務を有する労働者は、すべて安定性

を取得し、正当な解雇の法的理由の存在が、明らかに証明された場合、及び特別法によって年金を受ける条件の下にある場合をのぞいて解雇し得ないものとする。

第 96 条 安定性を取得した労働者に、解雇の理由として法律に定められた事実が認められたときは雇用に停止される。

但し、その停職は、行政官庁により、その非難が法律的に証明され、認められたのちに有効となるものとする。

第 97 条 前条の場合に、主張された理由が証明されない時は、使用主は労働者をもとの職に復し、労働停止期間に該当する賃金、及びその他の手当を支払う義務を有する。

第 98 条 前条の規定する労働者の復職が、個人的性質の相容れない事情が人間本質の不和を生じたため、可能でない時は、使用主は労働者に不当解雇の場合、及び年功に該当する金額の 2 倍に相当する補償を支払うものとする。

第 99 条 前条に規定されたと全様の補償は、労働者が就労する主たる事務所、支店、代理店、又は子会社が正当に証明された不可抗力の発生なくして消滅した場合には、固定労働者に支払われるものとする。

第 100 条 安定職員の解雇が、有権行政機関により正当に容認された労働の減少又は欠如により生じた時は、第 91 条に規定された補償は、半額に減少される。この場合、この減額は、まず外国人職員から開始され、その後に年功の少い内国人に及ぶものとする。

第 101 条 不当に、又は時期はずれに辞職する安定性を取得した労働者は補償の権利を失い、本法典、第 91 条第 2 節に規定されている金額の 2 倍に等しい補償を使用者に支払う義務を有する。

第 11 章 契約の証明

第 102 条 労働契約の存在は、当該書類により証明され、この書類を欠くと

きは、本法典第 20 条に定められた推定、又は法律によって認められた一般的証明の方法によって証明される。その証人には、使用者に雇われている労働者であることが出来る。

第 103 条 口頭契約によって、一時的に労働者を雇用する使用者は本法典第 64 条及び第 64 条(1)項記載の証明書とは別に毎月労働者の請求により、労働した日数、実際受け取った賃金又は手当てを記入した証明書を発給せねばならない。

第 3 編 特殊労働契約

第 1 章 見習契約

第 104 条 見習契約とは、使用者が実際に、自身で、又は他の者をして、1つの職業、技能、又は職能を一定期間教え、契約に従い、最低賃金以下の賃金を支払い、又は食料及び衣服、又はその両者を供給する代りに、見習が使用者に労務を提供する義務を負うものを謂う。

第 105 条 満 18 才に達した労働者は、見習契約に署名することが出来るものとし、同年令以下の者については、その能力は一般労働契約の締結のため本法典に定められた規定によって規制される。

第 106 条 見習契約は、書面により締結されねばならない。これに反する場合には、その労務は労働契約の基準により規制されるものと解する。

契約は 3 通に作成され、その 1 通は当事者の各々の手元に保管され、第 3 通は使用者より行政官庁に引き渡される。

第 107 条 見習契約は、少くとも次の事項を記載せねばならない。

- a) 使用者、又は教師の姓名、職業、及び住所。
- b) 見習の姓名、年令、身分、国籍、及び住所。
- c) 見習の対象たる職業、技能、又は職能。
- d) 見習の提供すべき労務。

- e) 講習の期間及び場所。
- f) 見習期間中の賃金、及びその他の給与で見習に与えられる手当と並びに賃金昇給表。
- g) 扶養、宿泊、初等教育の条件が使用者の責任とする時、それらは、金額で評価されねばならない。

第108条 次の事項は、見習の義務とする。

- a) 教師、又は使用者の命令、指示、及び教育に従って、自ら万金の注意と勤勉とをもって契約された労働を行うこと。
- b) 使用者、又は教師、その家族、労働者及び仕事の場の顧客に対して忠実にし、敬意を払うこと。
- c) 使用者、又は教師、及びその家族の私的生活に関して秘密を守り、及び善良な慣習を遵守すること。
- d) 使用者の資材、及び工具を管理し、損害及び損傷をさけること。
- e) 訓練をうける労働を行うにあたっては、使用者、又は教師のために最大の節約に努めること。
- f) 法律の課するその他の事項。

第109条 有資格の職業の見習は、毎年、又は要求ある時に労働官憲代表者の主宰する、熟練労働者、及び使用者により組織された審査会の試験をうけねばならない。

その場合、審査会は、見習に証明書を発給し、その見習い部門の労働者として働くために、必要な程度の能力を取得たことを明らかにする。

第110条 使用者、又は教師の見習に対する義務は次の通り。

- a) 協約に従って、希望する職業、技能、職能についての教育を施し、金銭的報酬、及びその他の給与を支払うこと。
- b) 家庭の善良な父親が、当然為すが如き配慮をもって見習を待遇し、叱正の手段として、言葉や行動で虐待することを慎むこと。

- o) 見習い終了に際し、取得した職業上の知識、及び能力を明らかにする日付けと署名の入った文書による証明書を与えること。
- d) 見習い期間経過後は、訓練を受けた職業、技能、職能に関して生じた欠員を満たすために、平等な条件で同人を採用すること。
- e) 病気、素行不良、又はその他の過失を未成年見習いの両親、又は法定代理人に通知すること。

第 111 条 契約が、見習いが教師の住居で生活することを規定するときは、使用者、又は親方、独身者、男やもめ、又は別居者は、女子の未成年見習いを雇用することが出来ないものとする。

破廉恥罪、又は不徳義罪を犯した者は、見習いを雇用する資格を有しないものとする。

第 112 条 その理由を諒知している行政官庁が、その期限の延長を認可しない限り、見習い契約は、1 年を超過することは出来ないものとする。但し、いかなる場合でも、見習い期間は、3 年を越えることが出来ないものとする。

第 113 条 使用者又は教師は、次の場合何らの責任なしに見習いを解雇することが出来る。

- a) 彼らと共に生活する時に、教師、又はその家族に対し配慮と敬意の重大な欠如。
- b) その希望する職能、技能、又は職業の訓練に対する見習いの明白な無能力。

使用者による見習い契約の不履行の場合には、労働者の不法な解雇についての本法典の基準が適用される。

第 114 条 見習いは、次に証明せられた理由により、労働から離脱することが出来る。

- a) 使用者、又はその代理人の言動の重大な過失により。
- b) 本法が、使用者、又は教師に課している義務の違反。

第 115 条 見習契約の試用期間、及び終了については、労働契約に関する本法典の規定が適用される。法律上の一切の効力上、契約は、見習が開始されたときより始まったものと諒解される。

第 116 条 各企業内において、その労務を提供している職業、又は事務の労働者総数の 5% より少くない数の見習を受け入れることは、使用者と労働者に対する義務である。

これらの労働者の数が、20 名より少い時は、最少限としての見習 1 人を採用しなければならない。

企業に労務を提供している労働者の子弟は、見習として採用されるための優先権を有する。

上記の見習は、例外なく、すべての権利を有し、この種の他のものに対して本法典の定めるあらゆる義務に従うものとする。

第 117 条 未成年者及び女子の労働時間、時間外労働の支払、休憩、有給年次休暇及び労働に関する本法典の規定は、見習に適用される。

第 118 条 見習い、職業指導、成年労働者の訓練は、予め特に関係ある労働者、及び使用者の団体の意見を徴し、労働行政機関によって制定される特別法の対象となるものとする。

第 2 章 未成年者、及び女子の労働

第 1 節 未成年者の労働

第 119 条 14 才未満の未成年者は、その行なわれる労働の性質、又は条件により、未成年者の生命、健康又は品性に対して危険でない時に限り、使用者の家族のみが雇用されている企業を除き、公私のいかなる企業、又はその附属機関において、労働することが出来ないものとする。

公共の、又は私企業によって設立された職業学校での労働、並びに、これらの企業内の労働が、職業訓練の目的で行なわれ、行政官庁によって承認され、かつ看視されている時に限り除外される。

第 120 条 12 才乃至 14 才の年少者は、次の条件で農業、又は工業の職務に雇用することが出来るものとする。

- a) 初等義務教育を終了したこと、又は労働が学校への通学を妨げないこと。
- b) 有権保健官憲により発給された労働に適する肉体的、及び精神的能力の証明書を所持すること。
- c) 昼間の、軽微な、危険を伴わず、不健康でない労働なること。
- d) 有権官憲の認証した未成年者の法定代理人の承認あること。
- e) 1日に4時間以上、週に24時間以上の労働を行なわないこと。
まだ通学中の未成年者に対しては、1日の労働時間は2時間に短縮せられ、かつ学校と労働に費される総時間数がいかなる場合でも7時間を超えないこと。
- f) 日曜日、及び法定の祭日には労働しないこと。

第 121 条 18 才に満たない未成年者の労働においては、次の条件を守るものとする。

- a) 有権保健官憲によって発給された労働に適する肉体的、及び精神的能力の毎年の証明書。
- b) 法定代理人の許可。
- c) 1日6時間、週36時間の労働時間の制限。
- d) 法律、又は細則に列挙されている生命、健康又は品性に対して危険な労働に就かないこと。

第 122 条 18 才の未成年者は、22 時から 5 時までを含む連続 12 時間の時間中の深夜労働に雇用されないものとする。

この規定からは、家内労働を除外する。

第 123 条 すべての使用者は、その雇用するすべての 18 才以下の未成年者の姓名、及び生年月日を表示する法定書類の参考事項を記載する登録簿、並びに第 121 条の規定と関係ある他のすべての書類を具

える義務を有する。

第124条 未成年者は、契約されている労働とは関係のない個人の住所、又は他の工場、事務所、又は商店へ派遣し得ないものとする。

第125条 未成年者の賃金は、次の基準による。

- a) 初期最低賃金の決定。
- b) 未成年者が、労働している同一工業、職能及び種類の成人労働者の受け取る賃金との関連において、累進昇給制度。

第126条 18才に達しないすべての労働者は、年次有給休暇の権利を有し、その期間は、本法典第2冊、第3編の規定するところに従い有効20日を下らないものとする。

第2節 女子の労働

第127条 次の例外を除き、第122条の規定は、18才の成年女子の夜間労働に適用される。

- a) 企業内に定期的でない予想不能の労働中断を来す不可抗力の場合。
- b) 労働が、さけられない損失を排除するために、必要な時、急速に変質し得る原料又は作業に関連している場合に。
- c) 指導的地位、又は責任を有する技術的性質の地位を有する女子の場合において、及び通常手工労働を行わない保健、及び社会福祉の役務に従事する女子の場合。
- d) 労働が、その性質上、夜間女子により行なわれなければならない時。

第128条 同様に、法律、又は細則に明示されている、生命、健康、又は品行に対して危険な作業の施行は、女子に禁止される。

第129条 出産が、恐らくつぎの6週間以内に生ずることを示す社会保障局の発給した医師の証明書を提示するときは、すべての女子労働者は、その労働を停止する権利を有し、及び医師の処方ある場合を除き、出産後6週間は労働を許さないものとする。

出産休暇による欠勤中、及び出産の予定日と、真の日付との間の追加期間中、女子労働者は社会保障制度の費用で医師の手当て、並びに本人及びその子供のために、十分な援護を受けるものとする。これらの援護は、又社会保障制度の負担とする。

授乳期間中、その子女を授乳するため、1日につき、夫々半時間の特別休息2回を有するものとする。これらの休息は、労働した期間と考えられ、何らの賃金の控除をうけないものとする。

この目的のため、50人以上の女子が労働している工場、又は商店は2才以下の子供のために哺育室を用意する義務を有し、同所で母親の労働時間中、これらの子供達は保護の下におかれる。

この義務は、社会保障局が、上記の援護を行うとき停止される。

第130条 出産前3ヶ月間、女子は過重の肉体労働を要する何らの労働も行なわないものとする。

本法典第129条に関する休暇が経過した後、妊娠、又は出産の結果労働を再び始めることが不可能なときは、その職、及び労働契約により取得した権利を保留して、回復のために必要な全期間休暇を享受するものとする。

社会保障法は、医療及び当該金銭上の援護を規定し、かかる権利を享受する最高期間を定めるものとする。

第131条 女子労働者の妊娠を医師の証明書の提示により、使用者に通知した時から、及びその女子労働者が前条において規定された出産による休暇を享受している間は、使用者がその期間中に解雇を通知し、又は解雇の通知のため規定された期間が、上記期限内に満了することは違法とする。

同様に、結婚による解雇も禁止される。

第132条 女子を労働に受け入れるためには、仕事の性質、又は条件が女子に対して特別の危険を含んでいない時は、差別をしてはならない。

第 3 章 家内労働

第 133 条 家内労働とは、家庭工場において、労働者の住居において、又は労働者の選んだ他の場所において、使用者、又はその代理人の監視、又は直接の指示をうけることなく、仕事量、又は請負いで、日給により行なわれる、他人の勘定においてするすべての労働をいう。

第 134 条 商人たると、工業家たると、又は仲介業者たるとを問わずこの種の職を提供する者は、家内労働の使用者と考えられる。

第 135 条 同一家屋に住居する家長、又はその妻の家族に属する労働者は、家内工場を構成する。

第 136 条 労働者が特定の商品に変え、これを使用者に売却する目的で使用者が労働者に行う材料の販売、又はその他の類似のあらゆる場合は、家内労働契約を構成し、本法の適用を受ける。

第 137 条 1人、又はそれ以上の家内労働者の労務を使用するすべての使用者は、労働行政官庁の捺印した帳簿を備え、次の事項を記入する。

- a) 上記の労働者の名、姓、年齢、身分、住所、又は居所。
- b) 労働の行なわれる場所の宛先。
- c) 提供される資材の量、品質、及び価格を表示し、その度に依頼される仕事の量、質、及び種類。
- d) 労働者に材料を交付した日付、及び労働者がすでに製作した当該商品を返却する日付。
- e) 手当て、又は賃金の形式及び金額。
- f) 労働の縮少、又は停止の理由。

第 138 条 使用者は、無料で家内労働者に、労働行政官庁の捺印した賃金手帳を交付し、これには前条規定の詳細の他に、前払い金及び、支払い済賃金の勘定を記入するものとする。

第 139 条 欠陥ある労働、又は資材の明白な損耗は、当該官憲によって、そ

の責任が宣告される迄、家内労働者が受けとる賃金の $\frac{1}{10}$ までを保留することを、使用者に許すものとする。

第 140 条 家内労働者の報酬は、労働の引渡し、又は 1 週間を越えない期間により支払われる。

いかなる場合でも、その地方の工場、又は仕事場において、類似の労働に支払われている賃金以下であってはならない。

第 141 条 その労作の引渡し、材料の受け取り、又はその報酬の支払いを受けるため 1 時間以上待たなければならない家内労働者は、その時間中に行い得べかりし労働に比例した分として、この時間を超過する 1 時間が、計算される権利を有するものとする。

第 142 条 家内労働者は、休日前、15 日間労働を行った時は、法律の定める休日の支払いを受ける権利を有する。

第 143 条 本法典、第 2 冊、第 4 編、第 3 章に規定されている最低賃金についての法則、及びその他の規定は、特に家内労働に適用される。但し、労働の法定時間、補償、休息、及び年次有給休暇に関する規定を除く。

第 4 章 家事手伝い

第 144 条 家事手伝いとは、清掃労務、手伝い及び家屋、又は他の住居の場所、又は個人の部屋、又は使用者に対して利益を意味しない公共慈善施設の屋内サービスを慣習的、継続的な形で行う男女両性の者をいう。

又、家庭サービスの運転手も又家事手伝い人とする。

第 145 条 次の者には、本章の特別規定が適用されず、一般労働契約の規定が適用される。

- a) ホテル、飲食店、バー、療養所、又は同種の商業店舗で労務を提供する家事手伝い人。
- b) 前条に列挙された労働の外、使用者が従事している工業又は商業

に固有の労務を行う家事手伝い人。

第146条 最低賃金に関する本法典の規定は、家事手伝い人には適用されないものとし、それに該当する報酬の協定による調整が認められる。

第147条 その反対の証明がある場合を除いて、家事手伝いの協定による報酬は、現金による支払いの外に、食料、及び居室の提供を含むものと推定される。

第148条 家事手伝い人に対する使用者の義務は、次の通り。

- a) 言葉、又は行為で虐待することを控え、相当の敬意をもって遇すること。
- b) 特に明確に反対の、協定ある場合を除いて、一般的基準及び使用者の境遇との関連において、食料及び環境のよい居室を提供すること。
- c) 慢性ではない疾病の場合に、必要な初期の手当てを与えること。
- d) 夜間学校へ通学する機会を与えること。
- e) 死亡の場合に、礼節ある埋葬を行うこと。

第149条 家事手伝い人は、法律の定める民間の祝日、及び宗教の祭日には労働する義務を有するも、次の休息を享受する。

- a) 毎日10時間の絶対的休息。その内少くとも、8時間は夜間の継続した休息、及び食事に当られる2時間。
- b) 1週間の労働後、少くとも半日の休息。
- c) すべての労働者と同様に、年次有給休暇。

第150条 試用期間中の家事労働に於ては、当事者の一方は、自己の意志で24時間前の口頭による予告をもって、契約を終了することが出来るものとし、その反対の証明がない限り、存続するものとする。

試用期間後の契約終了のためには7日前に通知する必要がある、又はこれを欠くときは、該当金額を支払うものとする。

但し、家事手伝い人が1年以上継続して労働している時は、15日前に予告しなければならないものとし、又はこれを欠くときは当該金額を支払うものとする。

第151条 使用者は、次の場合には、予告なしで就労した日数のみを家事手伝い人に支払って、契約を終了することが出来る。

- a) 義務の遂行における怠惰と放棄。
- b) 正直さと徳義の欠如。
- c) 家族の人に対する不服従と虐待。
- d) 伝染病。

第152条 家事手伝い人は、次の場合に、予告なしで1ヶ月分の賃金の支払いを要求して、契約を終了する権利を有する。

- a) 使用者、又はその家族の虐待により。
- b) 犯罪、又は不道德の行為を誘導されるにより。
- c) 該当する賃金の支払いを欠くにより。

この場合、1年以内の労働である時、7日分の賃金で、及び1年以上の労働の場合には、15日分の賃金で補償されねばならない。

- d) 使用者、又は同居人の伝染病。

第153条 家事手伝い人が権利として有する予告、及び補償は、その受け取る現金により報酬のみを考慮して支払われる。

第154条 12才以下の年少者は、家事手伝い人となることが出来ない。

第155条 その両親又は代理人によって自発的に他の家族の後見、監視、及び保護に託された未成年者は、本法典の規定の適用から除外される。

第5章 農業労働

第1節 農牧労働

第156条 本節の規定は、人夫、人夫頭、又は雇人として、日給、又は請負いで農場、牧場、又はその混合開発施設の固有の、又は常習的勞

働を使用者の勘定により行う男女両性の個人労働契約を規制する。

第 157 条 農業使用者とは、直接、又はその代理人を通して、自己の勘定及び危険により、農場の開発に従事する者を謂う。

第 158 条 農業労働者の労務を契約する借地人、又は小作人は、彼等に対して使用者と考えられ、その関係は本章（第 1 節）により規制される。

第 159 条 次の労働には、労働契約の一般規則が適用される。

- a) 農業又は牧畜業から派生する労働でもチーズ、バター、ブドウ酒、酒精、焼酎、砂糖、油、エッセンス及びその他の同種産物の製造の如き工業的性格を有している労働。
- b) 農牧場に就労する農業とは異なる、その他の労働者の契約。

第 160 条 使用者は雇用している農業労働者に対し、無料で、行政官庁の捺印した賃金手帳を交付し、その手帳には雇入及び解雇の日付、契約条件、解雇、又は退職の理由、観察された行状、支払われた物品、前払金、及び賃金を記入する。

第 161 条 農業労働においては、最初の 30 日間は、試用期間と考えられ、当事者の一方は自己の意志により 24 時間の口頭による予告で、契約を終了することが出来るものとし、反対の証明がない限り、その存在が推定されるものとする。

試用期間経過後は、契約を終了するためには、7 日前の予告を必要とし、またはそれが無いときは該当する金額を支払うものとする。

継続した労働 1 年後は、15 日前の予告を与えねばならない。

第 162 条 使用者は、次の場合、農業労働者に予告なしにその行った労働日数に対してのみ支払って、契約を終了することが出来るものとする。

- a) その義務の履行における怠惰と放棄。

- b) 正直さ又は道義性の欠如。
- c) 不服従又は怠惰。
- d) 伝染性疾病。
- e) 労働時間中の酩酊。

第 163 条 農業労働者は、次の場合に、予告なしに、賃金 1ヶ月分の支払いを要求して契約を終了する権利を有する。

- a) 使用者、監督、又は代理人の虐待。
- b) 該当する賃金の未払い。

この場合、1年未満の労働のときは、さらに7日分の賃金をもって1年以上働いたときは、15日分の賃金をもって補償されなければならない。

- c) 使用人、その代理人、又は事業所内に居住する者の伝染性疾病。

第 164 条 農業労働者が権利として有する予告、及び補償は、現金で受け取る賃金のみを勘考して支払われるものとする。

第 165 条 播種、収穫、剪毛、焼き印押し、目印し付け、又は去勢の時期をのぞいて、農業労働者が法定休暇の権利を有することは、契約上の暗黙の条項と考えられる。

労働が多忙のときは、使用者は定期的に、又は交互に、当番を定めるものとする。

第 166 条 契約された時間、あるいは日以外に緊急な仕事が突発した時は、農業労働者は、その仕事を行う義務を負い、労働した時間に従って、賃金の支払いを受けねばならない。

第 167 条 賃金が日給制で、その労働がその日の労働開始後、不可抗力の理由によって中断された時は、農業使用者は、1日分の日給を支払う義務を負う。

第 168 条 請負い農業労働者は、反対の協定がない限り、農場内に、又は使用者の村に居住する義務がなく、又決められた日、又は時間に労働

働する義務がなく、その労働の種類、量、質について定められたところに従って、その工事、又は仕事を行う以外に義務がない。

第 169 条 作業を完了せずに、これを放棄する請負い農業労働者は、支払いとして受け取るべき残額を失うものとする。

ただし、工事完了以前に、正当な理由なくして解雇された時は、使用者は、協定した全金額を支払う義務を有する。

第 170 条 すべての農業使用者は、その施設、及びその付属の建物内に居住する恒久的、又は非恒久的雇人に対し、良好な状態の食料、宿泊所、及び寝床を提供する義務を有する。この目的のために、馬小屋、小屋、掛け小屋、穀倉等を利用することは出来ないものとする。

第 171 条 その義務の遂行中、使用者に現金を請求し、又は受け取る農業労働者は、同契約に基いて、これを行うものと推定される。

労働行政官庁は、作業の性質に従い、労働者が受け取ることの出来る前払いの最高額を定めるものとする。

病気、又はその他の正当な緊急の場合を除き、農業使用者は、2ヶ月間に、かせぎ得る以上の金額を労働者に前貸しすることが出来ないものとする。

第 172 条 農業労働に於ては、それらの仕事は、その肉体の保全に対して、危険が伴う時は、トラクター、蒸気機関、収穫機、又はその他の機械の運転は、18才以下の未成年者に禁止される。

第 173 条 国家は、その技術機関を通じて農業労働者の漸進的な、社会的、経済的解放のために、農業牧畜の開発を合理化し、及び農村の生活、及び労働条件の向上を目的とする計画的、かつ組織的な活動を行うものとする。

第 2 節 森林伐採労働

第 174 条 地主、企業家、利用権者、製材所、マテ茶園及び直接、又は仲介

人により5人以上の労働者を雇用する森林地帯に設置された工場の借主により契約されたすべての労働は、本節の規定に包含される。

第175条 本章(第2節)に記載されたすべての使用者は、次の義務を有する。

a) 雇用している各労働者に、無料で、賃金手帳を交付し、その手帳に採用年月日、及び賃金、契約された条件、解雇、又は退職の理由、支払った現物の量、前渡金、及び賃金、賃金に関し何時でも契約当事者の状態を知ることができる精算の記録等が記入される。

b) 労働者に対して、その信用を傷つけ、又は他の労働の場所への採用に対して障害となり得る一切の記入、又は慣習的な符号は禁止される。

c) 野天で、労働をしなければならない労働者に対して、健康保護に必要な資材を提供すること。

d) 使用者が、労働者の宿泊所を引受けるときは、労働者に妻子ある場合には、彼等と同居するため適切で、衛生的な住居に収容されねばならない。

e) 労働の場所に、応急手当、及び治療のため必要な要具を備えた薬箱を備えること。

第176条 賃金が日給で、労働が1日の労働開始後、不可抗力で中断される時は、使用者は、日給全額を支払う義務を有する。

第177条 製材所、マテ茶園、及び同種工場内の労働者がその義務の遂行中使用者に現金を要求し、又はこれを受取るときは、契約に基づいてこれを行ったものと推定される。

労働行政官庁は、仕事の性質に従い、労働者が受取ることの出来る現金による前払いの最高額を定めるものとする。

病氣，又はその他の正当な緊急の場合を除いて，使用者は2ヶ月間にかせぐことの出来る以上の金額を，労働者に前払いすることが出来ないものとする。

第178条 労働者は，その意志に反して，又は圧迫，又は脅迫，又はいかなる種類の体罰を加えられて，又は虐待を加えられて労務することを強いられ，又は労働者の通常の力以上の荷物，又は重量に堪え，又は契約と異なる労働に就かしめられる義務を有しないものとする。但し，この点に関し，新しい契約の場合を除くものとし，新契約は法定の条件を具えなければならない。

第179条 本章の規定と矛盾しない本法典の規定は，マテ茶園及び製材所での労働に適用される。

第6章 運送業の労働

第180条 陸上，河川及び航空運送企業内の労働条件は，次の要因を考慮して，当該行政官庁の提案により特別規則の対象となる。

- a) この規則は，すべての企業を包含し，又は特定の運送活動に及ぶことが出来るものとする。
- b) 規則は，関係使用者及び労働者の団体に予めその意見を徹した上制定される。
- c) 契約を必要とする固定，補助，又は臨時の職員の定義により中断をさけ，労務の能率と継続とを優先的に考慮するものとする。
- d) 法定労働時間の配分及び計算。
- e) 制服の使用。
- f) 運送機関が，大衆及び労働者に提供せねばならない安全の条件。
- g) 職員に酩酊性又は麻痺性飲料を提供すること，並びに職員が輸送機関内に，これらの商品を持ち込むことの禁止。
- h) ストライキの場合に不可欠な労働。
- i) 運送機関内で，乗客に食事が提供される場合の使用者の負担によ

る乗務職員の給食。

j) 國家並びに国防のための奉仕。

k) 救助作業。

l) 契約された旅行の取止め、又は中止。

11) 労働者を附保するために必要と考えられる保証、及び現行法令の労働者に与える権利の享受。

m) 労務の交替による適当な休息期間、特に車輛、船舶、又は飛行機の運転手、又はパイロットの場合。

第 181 条 運送事業に雇われている職員の労働契約は、旅行中は取消得ないものとし、又出発前、24 時間内の港、又は駅においても取消し得ないものとする。但し後段の場合、時刻表の変更があった場合を除く。

第 182 条 労働者の選択により、使用される運送機関が、国外にある場合、賃金は、その相当外国貨幣で支払いし得るものとする。

第 183 条 労働行政官庁は、次の権限を有する。

a) 常習的に、補助的労務、又は単に定期的な出勤を要求する労働を行う職員に対する週間労働時間の限界を定めること。

補助的労務とは、車輛の運行時間外に行なわれる車輛、乗客、又は貨物に關する一切の労務をいう。

b) 使用者及び労働者の関係機関と協議の後、時間割に定められた間欠的、又は中絶的性質の結果、労働中適当な休息時間を有する職員を、労働時間の最高限度の適用から除外すること。

又上記機関に諮問した後、各場合に許可し得る時間外の最高労働時間を定めること。

c) 病人、及び負傷者の輸送、国防、警察事務、救助、及び葬式会社によって行なわれる労務を、労働時間最高限度の適用から除外すること。

- d) 通常の労働時間の制限を超える労働を許可すること。ただし事故、災害、故障、予想外の遅延、流行病、又はその他の不可抗力の場合に、不可欠の仕事を行う目的の場合に限る。

第184条 本章と矛盾しない本法典の規定は、運送会社内の労働に適用される。

第7章 土民の労働

第185条 順化していない土民の労働は、本章の規定するところに従って契約されねばならない。本章は、一般労働者に与える特典を彼等に対して除外するものでない。

第186条 企業は、土民が労務を提供する場所内に居住する時は、土民に適当な食事、及び衛生的な住居を提供する義務を有する。かかる手段を採用する時は、上記労働者及びその家族が共存せんとする新しい社会的、及び経済的環境の新形式に適応する様、特に留意しなければならない。

第187条 本法典第232条及び第237条の規定の外に、土民労働者への酪酏性飲料、又は有害な薬品を提供することを、企業の商店部に禁止する。

企業は同様に、その構内において、行商人がこの種商品の商売を行なわない様、監視しなければならない。

第188条 月決めて労働が契約されている時でも、支払いは、土曜日の作業終了後、遅給で行なわれるものとする。

第189条 賃金の50%まで、商品で支払われることを協定することが出来る。この規定の適用を希望する企業は、主務官庁に商品名とその価格を提示しなければならない。

これらの価格は予め提案された変更を通知し及び承認なしに値上げすることが出来ないものとする。

第190条 いかなる企業も、予め本人の同意、及び関係省の有権機関の承認

を得ないで、労働させる目的で、土民を、国内の1地点から他の地点へ移すことは出来ない。

上記の許可は、提供される労働条件を審査の上、承認を与えられる。

第191条 次の事項は、土民の労働を使用する、すべての使用者に禁止される。

- a) 行なわれる労働の量、又は質によらないで、本人が種族間において占める階級に応じて賃金を定めること。
- b) 同一労働に雇われている他の労働者より多い労働時間、又は仕事を行うことを強いること。
- c) 強制労働の方法により、又は他の労働者より劣った条件を与えて虐待、又は苦痛を与えること。
- d) その意志、法律、及び徳義、又はキリスト教的慈愛に反して彼等を利用するために作られた虚偽、又はその他のたくらみを用いること。

第192条 国家は、関係省の有権機関を通じて次の目的をもって、その制度、財産、人格、及び労働を保護して、生蕃土民の保護を行うものとする。

- a) 一般国民に漸進的に編入する目的をもって、社会的、経済的、文化的発展及び生活水準の改善。
- b) その搾取と絶滅を回避すること。
- c) 上記の保護が、その隔離状態を作り、又は引伸ばすため利用されないこと。

第 2 冊 一般労働条件

第 1 編 最高労働時間

- 第 193 条 労働者が、使用者の命令の下に留っている時間を、実際の労働時間と考えられる。
- 第 194 条 通常実効労働時間は、本法典に、特に規定した場合を除き、昼間労働に対して 1 日 8 時間、又は週 48 時間を超過することが出来ないものとする。
- 第 195 条 昼間労働とは、6 時から 20 時の間に行なわれるものとし、夜間労働とは、20 時から 6 時の間に行なわれるものを指す。
- 第 196 条 昼夜混合労働時間とは、昼夜の労働時間を含む時間を指し、その最高時間は 7 時間半とする。
この場合において及び労働時間が昼間又は夜間かを決定する効力上、夜間、3 時間半、又はそれ以上労働する時は、夜間労働時間と解する。
- 第 197 条 14 才以上、18 才以下の者に対する昼間最高労働時間は、1 日 6 時間、又は週 36 時間とする。
- 第 198 条 労働が不健康な場所で行なわれなければならない場合、又はその性質上、労働者の健康を危険におとし入れる場合には、その時間は 1 日 6 時間、又は週 36 時間を超えないものとする。
この場合に、及び関係者の要求により、行政官庁は、専門家の意見を徴し、1 日 6 時間の労働の許可、又は不許可を決定する。
- 第 199 条 前条規定の労働時間は、労働の場所に出頭することを労働者に要求するその時間から計算を開始し、労働者がその作業を終了した時に、正確に終了しなければならない。
- 第 200 条 毎日の労働時間中、労働時間は、労働の種類及び労働者の必要に合理的に適合した中休みを有する少くとも 2 部に分配されねばな

らないものとし、その中休みは、半時間以下であってはならない。
この休息時間は、労働時間には計算されない。

第201条 特別な事情により、労働時間を増さなければならない時は、この労働は、その報酬の効力上、時間外のものと考えられ、いかなる場合でも、本法典に特に規定されている場合をのぞいて、1日3時間、週3回、合計して週56時間を超過することが出来ないものとする。

第202条 時間外労働は、次の場合に許可される。

- a) 発生した事故、又はさし迫った危険の場合に、企業の通常な運営に重大な混乱をさけるための目的に限る。
- b) 機械、又は労働の場所における緊急な修理のため。
- c) 一時的に、緊急な労働、又は特別な要求に対処するため。

第203条 時間外労働時間は、不可抗力、災害、又は職員、又は企業の存在をおびやかす重大な危険の場合にのみ、法律上の制限を超えることが出来るものとする。

この場合、企業の通常な進展に重大な混乱をさけるために必要な程度の労働は許すものとし、労働者側より割増賃金を受取る権利はないものとする。

第204条 女子、及び12才以上、18才以下の男子に対しては、いかなる場合でも時間外労働時間は存在しないものとする。

第205条 技術的又は専門的な労働については、当該労働を行うための十分な労務員のないことが証明される場合に、労働行政官庁は、1日12時間までの労働時間の継続的延期を許可することが出来る。
この許可は、3ヶ月間以上の期間に互らないものとするも、絶対的に必要な時に限り延期し得るものとする。

第206条 次の者は、労働時間の制限から除外される。

- a) 本法典第24条に指定された者。

- b) 監視、又は信用職にある労働者。
- c) 不連続の職務を行う者、又はその出席のみを要するもの。
- d) その本来の性質上、農業、牧畜作業及び家庭奉公の如き労働時間に束縛されていない労働者。
- e) 店員的性格を有する代理人、及び仲買人の如く、企業の設定してある場所以外で、その職務を遂行する者。

しかしながら、前項に記載された者は、1日12時間以上の労働を強いられる義務がなく、労働時間中最低1時間半の休憩の権利を有するものとする。

第207条 本法典に記載されているすべての企業、営業、又は工場は、次の義務を有する。

- a) 各労働者、又は労働者班の労働時間の開始と終了につき、及び労働時間中の休憩時間について明確な表示を掲げたポスターを見やすい場所に貼付すること。
- b) 各労働者の通常労働時間を超えて労働した時間、及び追加手当の金額を記入する記録簿を具えること。

第208条 予見しない理由、又は不可抗力による労働の集団停止の場合には、次の条件において、失われた時間を償って、毎日の労働を補充し得るものとする。

- a) この回復は、年間30日以外には許可されないものとし、適当な期間中に行われなければならない。
- b) 労働時間の延長は、1時間を超え得ないものとし、時間外としての報酬を受けないものとする。

第209条 次の場合に、本法典によって夜間労働のため定められた最長時間と報酬に従い、夜間労働が許可される。

- a) 不可欠の必要性ある公益事業。
- b) その技術的工工程が継続的労働を要求する工業。

- o) 通常な労働を中断させないための機械の修繕及び設置。
- d) 予知しない事故による、又は明白な必要性より来る、さし迫った災害。

その許可は、これらのあらゆる労働が、その性質上、昼間労働によって行い得ない時に限り、与えられるものとする。

第 210 条 前数条に含まれている企業の使用者で、夜間労働を維持せんとする者は、労働行政官庁の許可を申請しなければならない。その許可は本章の規定に従い、夜間労働に従事する労働者は、昼間労働時間には、労働できないとの明白な条件の下に、正当に証明せられた理由によるに非ざれば与えられないものとする。

第 211 条 継続的労働の、又は作業が一部昼間に、一部夜間にまたがる工場においては、使用者は、十分な労働者の組を作り、交替させるものとする。

これらの組は、労働の場所に付属する適当な場所において、その時間内において、少くとも、30 分の休憩を有しなければならない。

かつ、24 時間につき、8 時間以上労働させることは出来ないものとし、本法典第 202 条及び第 203 条に規定する場合を除き、定期的に労働時間を交替させるものとする。

第 212 条 労働行政官庁は、自身で、又は他の官庁の同意を得て、特別な性質を有する、又は継続的労働を要求する、あらゆる作業のため必要な規則を制定するものとする。

同法則は、予め関係専門機関と協議し、及び団体の利益、労働の要請、及び使用者及び労働者の必要性を考慮して、制定される。

同官庁は、間欠的な、予備的な、又は補足的な、又は他の類似の仮定的な特定の種類の労働たるを問わず恒久的に時間外労働を許可しうるものとする。但し、労働者に対していかなる種類の危

害をも伴わない時に限る。

第 2 編 法定休憩

第 213 条 昼間労働時間の終了後、労働者に対して、少くとも 10 時間の中断しない休憩期間を与えるものとする。

第 214 条 すべての労働者は、週 1 日の休日を受ける権利を有し、それは通常日曜日とする。

しかしながら、次の場合には、日曜休息の代りに、次週中に他の労働日に、連続 24 時間の休憩を規定することが出来る。

- a) 公共の利益、又は同企業に重大な損害をもたらす理由、又は技術的性格の動機により満足させる必要性の性格により、中断されえない労働。
- b) 週間の作業を中断しないために必要な機械、設備、又は工業及び商業の場所の補修、及び清掃の労務。
- c) 損害、災害、偶発事件、不可抗力、又は利用しなければならない延期不能の一時的状態の緊急性により究極的に明確に緊急実行の必要性ある労働。

第 215 条 使用者は前条に規定された状況に従事する労働者の名前を記入した特別名簿を作成、各労働者に該当する補償的休暇の順番を記入するものとする。

同名簿は工場の見易き場所に掲示される。

第 216 条 当事者間の協定により、土曜の正午から週休暇を労働者に許可する目的のみをもって、通常の労働時間を延長して、週 48 時間を配分することが出来るものとする。この延長は時間外労働とはならない。

第 217 条 継続作業を要求する労働は、本法典が義務的週間休暇として考える日数を労働者が使用することが出来るように規定される。その効力のために、当事者は合意の上、義務的休息日の代りに労働

者が毎週休息しなければならない日を定めるものとする。

第 218 条 行政官庁によって制定された国民休日、及び宗教祭日も又義務的休日とする。

第 3 編 年間有給休暇

第 219 条 同一使用者に、従属して継続労働 1 年毎に、すべての労働者は、一定期間有給休暇を受ける権利を有する。その最少継続期間は、次の通りとする。

- a) 継続労働 1 年後に、6 労働日。
- b) 継続労働 3 年後に、12 労働日。
- c) 継続労働 8 年後に、20 労働日。
- d) 継続労働 12 年後に、30 労働日。

労働継続の事実は、本法典第 98 条(c) 項に従って決定される。

提供された労務、又は提供される労務の継続性を中断するが如き、労働契約の条項は全く無効とする。

第 220 条 年間を通じて、労働が規則正しく行なわれない作業に於ては、年間最低 220 日間、関係者が労働をした場合に、労働の継続的条件がみたされたものと考えられ、及び請負契約の労働においては、労働者が休暇を含み最低 22 日分の賃金を受取ったときと考えられる。

第 221 条 労働者が、休暇の理由により受取らねばならない賃金を計算するためには、最終 6 ヶ月間、又は契約が同期間に達しないときは、それ以下の端数の期間中、現物による報酬があるときは、現物報酬の相当額を加算して、労働者によって受取られた普通手当の平均が基準として採用される。

第 222 条 すでに生じた休暇が使用されないで労働契約が終了した時は、この権利は、発生した休暇に対して支払われるべき報酬を現金で補償

されるものとする。

契約が、使用者の責任によらない理由により、1年以前に終了する時は労働者は、労働時間との関連において、休暇に比例した分を支払われる権利を有する。

第223条 休暇の時期は、休暇の権利を有する日の遅くとも次の6ヶ月以内に使用者により示されねばならず、而して休暇は、工場の閉鎖を好まない時、交替を定め労働及び休憩の有効性を害することなしに、慣習的に、又は労働者の請求により与えられねばならない。使用者は、労働者に休暇を与える日を15日の予告をもって、文書で通知するものとする。

第224条 休暇は毎年蓄積されるものではない。

但し、技術的な、信認及び指導的な、労働者に関しては、2年間蓄積することができるものとする。

第225条 労働者は、その休暇期間を中断することなく享受しなければならない。但し、使用者の緊急の必要により、使用者は休暇停止と労働への復帰を労働者に要求し得るものとする。

この場合、労働者は休暇を再び行う権利を失わない。

労働者の復帰、及び休暇再開より生ずる費用は、使用者のみの勘定とする。

第226条 休暇期間中、受益労働者は、他人の勘定によりいかなる形式の労働にも従事することが出来ない。

第227条 各使用者は、労働者が労働に就いた日付、各人が年間有給休暇を取った日付、休暇の期間、及び休暇に該当する報酬を帳簿に記入しなければならない。

もしこれを行なわないときは、反対の証拠がない限り、休暇は与えられなかったものと推定される。

第 4 編 賃金

第 1 章 一般賃金

第 228 条 本法典の効力上、賃金とはその名目、又は計算の方法の如何を問はず、労働契約において協定されたところに従い労働者が行った、又は行なわなければならない労務、又は工事により使用者が労働者に負っている現金で評価し得る報酬又は利得を意味する。

第 229 条 賃金は、自由に協定し得るも、法律の規定に従い、最低賃金と規定されたもの以下であってはならない。

第 230 条 賃金の基準は、年齢、性別、国籍、宗教、又は政治的、又は組合活動の理由により差別して設定することが出来ない。

同等の能率、性質、又は期限の労働に対しては、同額の相当賃金が支払われなければならない。

第 231 条 賃金は、時間単位（月、半月、週、日、又は時間）、工事単位（箇敷、仕事量、又は請負）、及び使用者の勘定による販売手数料、又は集金手数料により支払い得る。

第 232 条 賃金は、法定通貨で支払われる。

現金引きかえ証、約束手形、クーポン、票、又は通貨に代用せんとするその他のあらゆる表象的符号での賃金の支払いは、禁止される。

但し、支払いは、一部物品でなすことが出来るものとするも、その提供は常に、労働者、及びその家族の私用に適するものであり、且、それらの者の利益となり、その物品に与えられる価値が正当で合理的なときに限るものとする。現物給与の価値が、労働契約に定められていない時は、行政官庁により慎重に決定される。

第 233 条 賃金は規則的な間隔において全額支払われる。

当事者は、かかる間隔期間を決定し、いかなる場合でも次の期間を超過することが出来ないものとする。

a) 定額賃金の労働においては毎月。

但し、労働者は、各期間の最初の15日後、25%まで前払いを受けることが出来るものとする。

b) 日雇労働の場合には、当事者の全意した場合を除いて、毎週、又は15日毎に。

c) 個数、量、又は歩合による労働の場合には、15日毎に、同期間に終了した個数について、これに反する場合には行なわれた労働の価格に比例した額が支払われ、その価格の $\frac{1}{3}$ を超えない金額を保証として留保し得るものとする。

d) 季節と呼ばれる労働においては、その終結後に。

ただし、労働者は、15日分の前払いを受けることが出来るものとする。

e) 本法典第53条末段に規定されたところに従って、賃金が共同計算制のときは、労働者が受取るべき15日毎の又は月額金額が指定され、この金額は労働者の必要に応じて支払われるものとする。

第234条 すべての労働者は、職に就く前に、又はその仕事に何らかの変更が生じた時は、当該賃金支払いの方式について通知を受けなければならない。

第235条 時間外労働時間は、通常労働時間に対して協定された賃金に対して、少なくとも50%を加えて支払われなければならない。

夜間労働は、昼間労働に対して定められた通常賃金の上に30%増して支払われるものとする。

夜間、及び祭日の時間外労働は、通常賃金の上に100%増して支払われるものとする。

第236条 すべての労働者は、その給金と共に、次の事項を記入した精算書を受け取るものとする。

α) その上に精算の行なわれる基本給与。

- b) 労働し、支払いを受けた労働時間、賃金が請負い、又は歩合で協定されている時は、実現された個数、又は労務。
- c) 基本給の外に、労働者が権利として有している金額。
- d) 実際行なわれた控除の名目。

この精算書の写しは、行政官庁による検査のため使用者の手許に保存される。

第 237 条 文書による協定を除き、すべての賃金の支払いは、有効日中に、労働の場所で、不可抗力の場合を除き労働時間終了後 2 時間以内に行なわれねばならない。

主たる、又は付屬的營業として商品を販売し、又はアルコール飲料の販売を行う場所での支払いは禁止される。

第 238 条 労働者は、賃金を放棄することが出来ないものとし、賃金は直接本人に、又は文書により本人が権能を与えた者に支払われる。

第 239 条 すべての使用者は、労働者の雇用のために仲介人、又は代理人を利用する時でも、二次的に賃金支払いの義務を有する。ただし支払うべき賃金の支払に関して、同仲介人、又は代理人の責任に属する義務を免ずるものでない。

第 240 条 使用者は何人も、その賃金を自由に使用することに対する労働者の自由を、いかなる形式においても制限することが出来ないものとする。

第 241 条 使用者は、次の名目によるに非ざれば、賃金の金額を引き下げるが如き額を控除したり、留保したり、又は補償することが出来ないものとする。

- a) 労働者の過失、又は詐欺によって生じ、及び司法判決によって決定した使用者の機材、器具類、生産物、商品、機械及び設備の亡失、及び損害の賠償。
- b) 使用者によって行なわれた賃金の前払い。

- c) 義務的社会保障に当てられた分担金。
- d) 労働者の書面による事前の承認による組合、協同組合、又は共済組合の定期的分担金の支払い。
- e) 労働者の法定義務を支払うための行政官庁の命令。

第 242 条 企業内に、労働者に商品を販売するための購売部、又は貸付を与えるためのサービス部が設けられたときは、これらの購売部又はサービス部を利用する様、関係者に何らの強制を加えてはならない。他の雑貨店、又はサービス機関が手近にない時は、行政官庁は、商品が公正で、合理的な価格で販売されるよう留意するものとする。

第 243 条 賃金を引当てに使用者が労働者に支払う前払金はいかなる場合でも、利息を生じないものとする。

労働者が使用者に対して上記名目により、又は過払い、過失、亡失、破損、又は同企業によって生産された商品の購入、又はその他の民事上の責任より発生した負債は、支払い期日に償還される。

このため、使用者は、労働者と賃金から控除しなければならない金額を決定する。この金額は毎月の報酬算定額の 30% を超過しないものとする。

第 244 条 同一使用者と、1 年全期労働し、1 年の有効労働日数の 5 % 以上の割合で欠勤しなかった雇人に対しては 1 ヶ月の賃金、労働者に対しては 30 日分の日給に等しい年間特別報酬、又は賞与を規定し、それは 12 月 31 日以前に支払われるものとする。

1 年以下、労働した労働者に対する上記報酬は、当該歴年に受けとられた、報酬、賃金、日給の総額の $\frac{1}{12}$ を基準として計算されそれは労働の最終日に積算、支払われる。

法定労働時間を労働以外に、時間外労働を行った労働者は、労働日数に時間外労働時間 8 時間を 1 日の割で加算して賞与の積算に

において上記時間が算入される権利を有し、不健康な場所での時間外労働は、労働6時間を1日の割合で計算される。

第245条 労働者が、本人の意志たると、解雇によるとを問わず、使用者への労働を止めた時は、当該補償金の外に、離職の時までに、生じた賞与の比例した分を受け取るものとする。

第246条 賞与は、差押え不可能のものとする。

賃金は、次の制限内で差押えすることが出来る。

- a) 法律の規定する形式で、食費の支払いのため50%まで。
- b) 労働者の居住する住居、又は自己の消費、又はその妻、又は同棲者及び労働者に経済的に依存して生活している家族の消費のために取得した食料品の支払いのために40%まで。
- c) その他の場合に、25%まで。

累積差押えの場合には、この統計は、いかなる場合でも労働者によって受けとられた基本給の50%を超えることが出来ないものとする。

第247条 労働者所有の労働の工具、及びその他の器具は差し押えることが出来ない。

第248条 最終6ヶ月間に、全体的に、又は部分的に発生した労働者の取分、又は労働契約終了に際し権利を有する現金払の補償による貸金は、特に優先的と考えられる。

支払い不能、競売、破産、差押え、相続、又はその他類似の場合において、破産管財人、司法管理人、保管者、又は遺言執行人は、上記の貸金を確認したのち、同貸金につき、行政官庁が行う正式の認知後、30日以内に、又は、同期限の満了に際し、貸金を欠くときは、貸金を取得したとき、直ちに支払う義務を有する。

第249条 前条規定の効力上、労働者はその権利を有する貸金の支払いをうけるため、競売、破産、又は相続に参加する必要がないものとする。

る。

当該労働行政官庁に対し、その請求を提出し、その決定に基づき
明額となった貸金が優先的に支払われるために必要な財産を直ち
に質押されるものとする。

第 2 章 最低賃金

第 250 条 最低賃金とは、各地域の条件に応じて、食料、住居、衣料、交通、
保健、文化、及び戸主として考えられる清潔な娯楽から成り立っ
ている労働者の生活の一般的な必要性を満足させるために十分で
あるとされるものである。

第 251 条 最低賃金は、次の要因を考慮に入れ、生活水準を向上させる目的
をもって定期的に決定される。

- a) 前条を考慮に入れ、時と場所に従った根本的要素の上に成り立つ
労働者家族の生活費。
- b) 労働が行なわれる所、あるいは地域における賃金の一般水準。
- c) 当該活動分野の経済的条件。
- d) 労働の性質、及び能率。
- e) その生産性に影響を与える範囲での労働者の年令。
- f) 決定に適切た、その他のあらゆる状況。

関係政府機関は、農業労働家族の生活費決定のため必要な研究を
行い、及び農業労働者のための最低賃金決定のために、労働の報
酬に関し、地域的必要性、中小農業企業の経済状態、生産費の構
成、及び労働の生産性を考慮するものとする。

第 252 条 前条の効力上、共和国領土は、地帯に分割せられ、必要なときは、
その特殊経済条件を、予め詳細に研究して、それぞれの地帯に対
して、又は一つ、又はそれ以上の産業、又は同種労働に対し、一
般的最低賃金が決定される。

第 253 条 最低賃金率の調整は、労働行政官庁本部内におかれる最低賃金国

家審議会と呼ばれる機関の提案により行なわれる。

この機関の長により主宰され、次の委員により構成される。

次の各省の代表者 1 人。

労働司法省、商工省、農牧省、保健・社会福祉省

バラグティ中央銀行の代表 1 人。

最も代表的な団体により任命された使用者側の代表 2 人。

同じ形式で任命された労働者の代表 2 人。

第 254 条 最低賃金国家審議会は、次の権限を有する。

- a) その内部規則を制定すること。
- b) 国、又は市の官公署、自治団体、公企業、又は混合経済企業及び共和国の私的工業又は商業から、その任務遂行に関連するあらゆる報告資料、又は意見を取付けること。
- c) 適切、又は必要と考える立証を行うために、有効時間中に、団体で、又は代表委員を通じて、いかなる企業、又は労働の場所に出向すること。
- d) 関係者が、その見解を表明し得る様、公聴会を開催し、及び証拠物件、及び、その他のデータを提出し得る様、その他の調査手段を採ること。

第 255 条 実施された調査に基づき、最低賃金国家審議会は、本章の規定に従い、最低賃金表を提案し、あらゆる経緯を附して、司法労働省を経由して、当該決定のため国家経済調整審議会に回附する。

第 256 条 本章に採用された方法に従って決定された最低賃金は、2 年間有効とする。この期限は、労働行政官庁、又は関係当事者が次条に定めるところに従って、その変更を要求しない限り、同期間だけ自動的に延期される。

第 257 条 その有効期間と定められた期限の満了する以前に、最低賃金は、次の理由を証明して改正し得るものとする。

a) 財政経済的要因によって生じた地帯、又は産業の条件の深刻な変革。

b) 少くとも 10%と推定される生活費の変動。

第 258 条 最低賃金は、法定労働時間中に行なわれた労働 1 日につき、18 才以上のすべての労働者に支払われる。

見習、及び合法的に証明された、肉体的、又は精神的欠陥を有する者に対しては、最低率以下の賃金を定めることが出来るものとする。

第 259 条 個数、又は仕事量による請負い労働、及び家内労働に於ては、最低賃金は、時間制、賃金を基礎とした労働に於て得られる賃金に等しい賃金を労働者に確保するよう調整されるものとする。

第 260 条 最低賃金の決定は、それ以下の賃金を定めた労働契約を自動的に変更する。

法定最低限以下の賃金を制定したすべての契約条項は、権利として全く無効である。

最低賃金より低い賃金を支払われた労働者は、使用者に不足分を請求する権利を有する。労働行政官庁は、差額支払いのために 30 日を超過しない期限を略式に決定するものとする。

第 261 条 新聞、及び見易き場所にポスターを貼付することにより、最低賃金を最も広く公示する。

第 3 章 家族手当

第 262 条 社会保障の基礎の上に家族手当てに対する、法的補償制度が制定されるまで、すべての労働者は、その養育と教育を負担している嫡出の、又は認知された私生児 1 人につき、最低賃金の 5% に等しい手当てを受け取る権利を有する。

第 263 条 家族手当ては、子供が次の条件の下にある時に限り支払われる。

a) 17 才以下の未成年者、及び年金の制限なしに全く不具者である

とき。

- b) 労働者の親権の下にあるとき。
- c) その生活が、経済的に受益者に依存しているとき。
- d) 国内に居住しているとき。

第 264 条 家族手当に関する権利は、前条に規定された条件が消滅した時に、及び受取人の賃金が法定最低賃金の 200% を越えるときに、各女子について自動的に消滅する。

第 265 条 家族手当を受けているすべての労働者は、それを受けとる権利の終結した理由を、使用者に文書で通知するものとする。

第 266 条 家族手当は、使用者に対して文書により申し出た請求により就職の日から法定賃金と共に受益者によって受け取られ、請求の日付からその支払いが開始する。

使用者は、第 263 条の効力のため、生活及び居住証明書を請求者に要求することが出来る。

子供が、同就職以前に生まれた時でも、全様に手当の支払いを受ける。

第 267 条 父及び母が働いている時、両者のうちの一方のより多い賃金が、本法典、第 264 条に規定してある限度を超えない場合には、この恩恵を受ける権利を有する。

第 268 条 配偶者の別居の場合には、その保護の下に有する子供の数に従って、夫に与えられる家族手当は妻に与えられる。

第 269 条 家族手当は、ボーナス、及び社会保障の名目で行なわれる課税の支払いの効力上、賃金の一部をなすものでない。

家族手当は、譲渡することも、差押えることもできない。

第 270 条 家族手当は、賃金と共に、全額支払われる。

第 271 条 受益労働者の昇進による地位の変更も、又は職額の変化は、本章に従って支払われる手当総額の減少を生ずることが出来ない。

第 272 条 その原因が、直接、又は間接に家族手当と関係を有する労働者に対する一切の賃金の減額、解雇又はその他の同種の制裁は禁止される。

第 5 編 労働における安全、衛生及び設備

第 273 条 工場、仕事場、又はあらゆる事業所は、ありうる危険に対して職員に適当な保護を提供するよう、建設され、設置され、設備され管理されなければならない。

第 274 条 上記事業所は、次の条件に合致していなければならない。

- a) 崩壊の危険、又は健康に対する害をさけるために安全及び衛生の完全な状態に保全すること。
- b) 労働の場所における空気の汚染をさけるため、及びガス、蒸気、塵埃、及びその他の不純物、又は有害な放射を無害にするために必要な予防措置を講ずること。
- c) 十分な換気、及び照明を有し、各労働者が、少なくとも 10 立法メートルを利用できるよう、労働の場所の面積をとること。
- d) 男女別の、十分で、適当なトイレ設備の設置。
- e) すべての労働者に、た易く利用できる、十分な量の飲料水の供給。
- f) 消火器具の設備、及びその取扱いの訓練をうけた人員の配置。
- g) あらゆる完全装置を具えた労働の機械、及び器具の据付け。
- h) 労働者が最高の能力と、最少の危険とをもって、その任務を遂行出来る様、事業所、部課、又は事業付属所を適当に配置すること。
- i) 機械、電気及び機械設備、工具、及び装備を良好な安全状態に維持すること。
- j) 職員の更衣、及び清潔のため適当な設備を用意すること。
- k) ごみ、及び汚水を取除くための適当な設備。

第 275 条 次の事項も又、使用者の義務とする。

- a) 事業所において、労働者の生命、健康、及び素行を守るため必要

な予防措置をとること。

- b) 職員が、法律、及びその細則、又は各場合に産業、又は企業の要求するところに従い、労働の事故、職業病、及びその他当該職業に固有の危険を予防するために、適当な訓練をうけるよう措置すること。
- c) 15 日の予告で、労働の開始、工場の場所、その種類、爾後の変化、原料、機械、及び器具の型を表示して、労働行政官庁に文書で通知すること。
- d) その検査及び認可のため、行政官庁に建物全部の設計図、又は工場及び事業所における重大な変更又は修理の計画を提出すること。
- e) 火災の突発に対し、訓練を行い、及び恐慌をさけるために、少くとも毎 6 ヶ月に 1 度、工場の建物から整然とした退出の訓練を行うこと。この点につき、行政機関は次のことを決定する。
 - (1) この要件から免除され得る事業所。
 - (2) 労働者の数、又は企業の性質により、その訓練を計画し、指揮しうる消防隊を維持しなければならない事業所。
- f) 事業所内の見易き場所に、安全の条件に関する職員の義務並びに危険な場所の目印し、及び標識を明確に示す標示を掲げること。
- g) その設置、又は修理後、一切の機械、ボイラー、圧力機、空気、又はガス圧縮器の使用開始前に正規の技術検査のため、労働行政官庁に通知すること。
- h) 指定された労働の固有の危険に対して、その安全と保健のために規定された、一切の設備、装置、及び工具を労働者に供給すること。
- i) 労働中負傷し、又は病気となった労働者に対し、適当な当初救護を確保するため緊急手段を採用すること。

第 276 条 労働者は、又次の義務を有する。

- a) 本編の規定の履行において、使用者、又はその代理人と協力すること。
- b) その保護のために供給された、一切の安全装置及びその他の手段を適正に使用すること。
- c) 法的の及び規則上の安全に関する指示、及び手段に服すること。
- d) 労働に関する法律及び細則に従い、就労以前に、及びその後、定期的に、健康診断を受けること。

第 277 条 労働の場所において、アルコール飲料の導入、販売、及び消費、並びに、その特別目的を有しない企業内での、その製造は禁止される。

第 278 条 特殊性の企業を除き、労働者は、労働の場所で寝ることは出来ない。寝る場合には、使用者は適当な宿泊所を提供するものとする。工場内で食事することを職員に許す時は、その目的のため、適当に設備した場所を用意するものとし、それは、労働の場所から分離された所とする。

第 279 条 労働の種類が、これを許す時は、すべての労働の場所は、そこに雇われている各労働者の使用のために、十分な数の背付き椅子を用意しなければならない。

労働の種類が、それを妨げないときは、職員は、休憩時間中並びに労働中、その席を使用する権利を有する。

第 280 条 労働行政官憲は、次の手段を採用する。

- a) 労働の事故、及び職業病予防の特別訓練を受けた安全検査官制度を組織し、その義務及び権限を規定する。
- b) 労働者、及び使用者の最も代表的な組織に予め諮問した後、技術的、科学的進歩、及び産業活動の漸進的發展に従い、労働者の生命、安全、快適、衛生の保護を最大の主眼としなければならない本編の細則を制定すること。

- o) 使用者と労働者の関心を呼び起こし、及びこれを維持するため、あらゆる適切な方法により安全、及び衛生並びに危険の予防に関する教育を奨励すること。

第 3 冊 労働の集団関係

第 1 編 使用者及び労働者の組合組織

第 1 章 組合結社の自由

第 281 条 法律は、労働者及び使用者に対して、性別、又は国籍の別なく、及び事前承認の必要なく、職業上の利益の研究、擁護、振興、及び保護、並びに組合員の社会的、経済的、文化的、及び精神的向上を目的とする組織を、自由に構成する権利を認める。

第 282 条 すべての使用者、及び労働者は、当該組合組織に加入し、又は脱退する権利を有する。

何人も、暴力、又は脅迫により、職業団体に加入か否かを強いら
れることがない。

第 283 条 労働者、及び使用者の組合組織は、その定款及び運営規則を作成し、その役員及び代表者を自由に選び、その運営及び合法的活動を組織する権利を有する。

当局は、この権利を制限し、又はその行使を妨げるが如き一切の
介入を控えるものとする。

第 284 条 労働者、及び使用者の組合組織は、一方から他方への一切の介入行為に対し適当な保護をうけるものとする。

使用者、又は使用者団体により、支配される労働者団体の構成を
奨励し、又は使用者、又は使用者団体の統制の下におく目的をも
って、労働者団体を経済的に、又はその他の形式で維持するが如
き手段を、主として、介入行為とみなされる。

第 285 条 上記団体は、政党及び宗教団体に対して独立を維持しなければなら
ない。

上記団体、又は外国又は国際組織からの補助金、又は経済的援助
を受けることも、又受諾することも出来ないものとする。

第 2 章 組合の構成

第 286 条 組合とは、本法典第 281 条に規定されている目的のためにのみ構成された同企業内で働く者、又は同職業、又は全種職業、又は関連職業を行う者の組織をいう。

第 287 条 組合は次の者により組織することが出来る。

a) 使用者

b) 労働者

使用者の組合は、同一分野の工業、又は商業の使用者による組合とすることが出来る。

労働者の組合は、事務員、労働者、又はその両者による同業組合又は企業内組合とすることが出来る。

同一職業、機能、又は同一専門の労働者により結成されたものを同業組合とする。

同一企業内で、就労する各種職業、又は専門職の労働者により組織されたものを企業労働組合とする。

第 288 条 組合は次の目的を有する。

a) 本法典の規定、及びその細則の履行、又は与えられた権利の享有を確保するために、労働の行政、又は司法官庁に対し組合員の要求により組合員を代表し、発見された不正を告発し、場合により法律手続に従い訴訟を提起すること。

b) 労働団体契約を締結し、その組合員のため契約より発生する権利を保護すること。

c) 労働の履行において、組合員の個人的、及び団体的権利を保護すること。

d) 労働の団体闘争において、特に和解及び仲裁手続きにおいて組合員を援助すること。

e) 各場合に適用し得る法的規則に従い、貯蓄金庫、共済基金、協同

組合、工業、又は職業学校、一般図書館、スポーツ、又は観光を目的とするクラブの設立を計り、及び奨励すること。

但し、当該企業が製造する商品に類似の商品を製造する時は、その生産協同組合の設立を許されないものとする。

- f) 労働行政官庁より求められた、あらゆる諮問、又は報告の要求に答えること。本法典及びその細則によって規定されている場合に同官庁に協力すること。
- g) 組合員に、無料で職業を獲得するため、職業紹介所、又は職業安定所を維持すること。
- h) 本法典、及び各定款に規定された経済的、社会的、精神的目的を全面的に実行すること。

第289条 使用者組合は、3人以下では構成しえないものとする。

労働者は、企業内の組合のときは、20人以下で、又同業組合の時は30人以下で組合を結成することが出来ないものとする。

第290条 次の者は、労働組合の組合員となることが出来る。

- a) 男女の別なく、18才以上の内国人、又は外国人。
- b) 14才以上、18才以下の者は、法定代理人の明白な許可を得てこれらの未成年は、いかなる場合でも労働組合の指導、又は運営に参加することが出来ないものとする。
- c) 国内滞在5年以上の善良な素行の道徳的能力を有する外国人は、労働組合の役員会の一員となる事が出来るものとする。

第3章 労働組合の許可及び登録

第291条 労働組合の許可、及び登録の目的のため、発起人、又は設立者は労働行政官庁に次の書類を提出せねばならない。

- a) 設立議事録の写し。
- b) 定款1通。
- c) 設立者の名簿。

- d) 本法典第 290条(b)項記載の許可。
- 第 292 条 設立議事録には、次の事項を記載する。
- a) 設立總會の場所、及び日付。
 - b) 出席者の姓名、年齢、身分、国籍、及び職業又は技能。
 - c) 労働組合の名称。
 - d) 住所。
 - e) 目的
 - f) 組合の運営及び管理形式。
- 第 293 条 労働組合の定款には、次の事項を明示しなければならない。
- a) 他の労働組合と識別できる名称。
 - b) その住所。
 - c) その目的。
 - d) 役員会の選挙の方法、その構成、期間、及び罷免。
 - e) 管理、又は運営職の権能、及びこれを行う者の義務。
 - f) 通常總會の定期性及び各召集に明示されるべき臨時總會の議題、その審議の形式及び期間。
- 總會が有効に成立するためには、労働組合員の半数以上の会員が本会に出席しなければならない。
- 第 1 回の会議において、定足数に達しない場合には、第 2 回の会議を同様の手続きで召集しなければならない。この会議は、25%を下らない組合員の出席をもって成立したものと考えることが出来る。組合員は、これらの会議に代理人を出席させることが出来ない。
- g) 組合員の加入、又は除名のための要件。
 - h) 組合員の権利及び義務。
 - i) 会費の金額、その支払い及び徴収の形式、その預金に対する保証。
 - j) 貸借対照表、又は損益計算書の提出及び公表の時と形式。

- k) 運営勘定改訂の手続き。
- l) 次の義務的帳簿を備える方法。
 - (1) 組合員の登録簿，及びその出入の移動台帳。
 - (2) 役員 2 人によって管理される金庫台帳。
- 11) 役員解職の理由及び手続き。
- m) 規律上の制裁。
- n) 労働組合解散の基準，及び組合財産の処分。
- ñ) 定款改正の手続。

第 294 条 労働組合総会で採用された決議の有効のためには，次の要件を満たさなければならない。

- a) 総会が，定款に定められた形式，及び予告をもつて召集されたこと。
- b) すべての決議が少くとも，出席組合員の半数以上をもつて採用されたこと。
- c) 組合長，書記，少くとも総会において任命された組合員 2 名によって署名された議事録が作成され，それには出席組合員の数，その姓名，議事の要約，及び採用された決議の本文を明示すること。

第 295 条 次の事項は，総会の決議に附される。

- a) 役員 の 選挙 及び 解職。
- b) 定款，及び細則の承認及び改正。
- c) 労働組合の会費，及び特別分担金金額の決定。
- d) 労働団体契約の承認。
- e) ストライキ及び休業の宣言。
- f) 他の団体との合同，又は連合，又は同盟よりの脱退。
- g) 組合員の除名。
- h) 年間予算の承認。
- i) その重要性に鑑み，一般組合員に関係あるすべての問題。

- 第 296 条 創立組合員の名簿には、次の事項を明示せねばならない。
- a) 姓名
 - b) 年齢
 - c) 身分
 - d) 国籍
 - e) 職業又は技能
 - f) 住所、及び居所
- 第 297 条 第 291 条記載の書類の提出の日から数えて、2 ヶ月の期間内に、労働行政官庁は、当該労働組合の登記を行い、又は申込者に理由がありと判断する意見を述べなければならない。
- これについては、請願者に、有効日数 6 日以内に通達される。
- 通達の到着の如何にかかわらず、15 日以内に当該決定が下されその決定は、行政訴訟手続きに訴えることが出来るものとする。
- 第 298 条 本編の規定による使用者、又は労働者の一切の組合の登録は、一切の法律上の効力上、組合法人の資格を与えられる。
- 第 299 条 本章の規定に従い登記されていない労働組合によって行なわれた行為は何らの価値を有せず無効とする。
- 第 4 章 労働組合の権利及び義務
- 第 300 条 労働組合は、次の権利及び義務を有する。
- a) 労働条件の個人的、又は団体契約を締結し、権利を保護し、及び権利、又は法律から生ずる訴訟を提起すること。
 - b) その代表する職業の集团的利益に損害を及ぼす行為を行政官庁に対し告発すること。
 - c) その商標を法律に従って登録し、及びその固有の所有権を回復すること。
 - d) 一般動産を取得し、不動産に関しては、その団体の目的のために直接宛てられる不動産のみを取得すること。

- e) その基金、及び職業紹介所、労働取引所に対する一切の国税、又は市町村税の免除。
- f) 本法典第330条の規定に従って、連合、又は同盟を設立すること。
- g) 本法典第288条に規定されている目的の履行に関する一切の合法的行動を実行すること。

第301条 労働組合の義務は、次の通りとする。

- a) 各選挙後、有効10日以内に役員の変更、設立議定書、及び定款の変更を労働行政官庁に通知すること。そのために当該書類の正式な写しを添付するものとし、この場合、その有効のため認証、及び登録を請求せねばならない。
- b) a) 項記載の同官庁に組合に入会した者、又は所属を止めた者の名簿を毎年送付すること。
- c) 労働組合の運営が、本法の規定、及び細則に適合しているかどうかを確かめるために必要な報告、及びデータを労働行政官庁に提出すること。
- d) 運営委員会によって提出された組合基金の収入、支出勘定の報告を、その組合員の総会を通して裁定すること。
同計算書の写しは、総会に提出後15日以内に、労働官憲に送付されるものとする。
同計算書の他の写しは、すべての組合員が検査出来るよう当該総会に提出されなければならない日付の10日前から、大多数の組合員の通常労働時間と異なり、少なくとも毎日3時間、組合本部の見易き場所に掲示されるものとする。
- e) その財産を正しく管理し、使用すること。
役員会は、他のいかなる団体の管理者と同様の条件で、組合、及び第三者に対し、民法上責任を有する。
- f) 組合の基金を、同労働組合の名義で、開設した口座に銀行預金す

ること。

これらの基金は、組合長、会計、及び組合役員その他の1名の共同して署名した小切手によるに非ざれば、引出すことが出来ないものとし、定款に定められた目的にのみ使用される。

g) 本法典、又はその他の法律及び当該細則の定めるその他の義務を履行すること。

第302条 次の事項は、労働組合に禁止される。

a) 政治的、及び宗教的事件を論議し、又は、これに参加すること。

b) 労働、商業、及び工業の自由を阻止するための強制行動。

c) 人、又は財産に対する罪悪行動をせん動すること。

第5章 労働組合の連合会、及び同盟

第303条 合法的に登録された労働組合は、国内的、又は国際的連合会及び同盟を結成し、及びそれに参加することが出来るものとする。

第304条 すべての参加労働組合は、たとえ反対の条項があっても、その希望する時に、連合会から脱退することが出来るものとする。

連合会は、同盟に関して同様の権利を有するものとする。

第305条 労働組合に関する本法典の規定は、可能な限り、労働組合連合会及び同盟にも適用される。

第6章 労働組合の消滅、及び解散

第306条 いかなる労働組合も、本法典第289条が、その設立のために示している組合員数を有せずして、存在することが出来ないものとする。

第307条 当該企業の解散は、すべての企業内労働組合消滅の原因となる。

第308条 労働組合、及びその連合会、又は同盟の登録は、事実として本法典第288条記載の目的と異った活動に従事する時、組合法人格の撤回をもって取消される。

労働組合の場合には、労働行政官庁は、当該訴訟を提起し、その

訴訟は、告訴、弁護、立証、及び解決から成るものとする。

違反機関が、連合会、又は同盟である時は、訴訟の提起は司法労働者の権限とする。

両者の場合において裁定された決議については、行政訴訟を通じて有効5日間以内に控訴することが出来るものとする。

第309条 使用者、及び労働者の組合組織は、内国、又は外国の政治的団体又は政党と連合し、又はその指定をうけることが出来ないものとし、その違反は、法律に従い解散の制裁をうける。

第310条 組合は、行政官庁の確定的、及び強制的な決議により決定された登録の取消をもって、自動的に解散されたものとみなされる。

第311条 使用者、及び労働者の組合は、この外、その定款に定められた理由により解散される。

第312条 労働組合解散の場合に、その定款の規定を欠くときは、その資産は、慈善又は社会保障の団体、又は合法的に設立されたその他の労働組合に寄贈として譲渡される。

第313条 同業組合の組合財産の清算及び処分は、労働行政官庁の監督の下に行なわれるものとする。

第2編 労働条件の団体契約

第314条 団体契約とは、個人労働契約の基準を定める目的をもって、使用者、使用者の一同、又は使用者の単一、又は数個の組織を一方として、労働者の代表的、単一、又は数個の団体を他方とする、又はかかる組織を欠く時は、関係労働者によって正当に選ばれ、承認された関係労働者の代表者との間に、締結された労働条件に関する文書による、一切の協定である。

第315条 労働組合の代表者は、その定款の定める形式において労働条件の団体契約を締結するため、その法人格を証明するものとする。

組合を結成していない使用者は、普通法に従って、その代表権を証明し、並びに労働組合を結成していない労働者の代表者は、このために与えられる文書による承認による。

第316条 団体契約は3通に作成し、その違反は無効の処罰をうける。

1通は、当事者の各々により保存せられ、第3通は労働行政官庁にその登録のために提出される。

当事者の何れかにより全官庁に登録され、認可された日付以後に非ざれば、法的効力を生じないものとする。

第317条 団体契約に記載し得る条項は、一般的、及び調停的なものと分類される。

一般条項は、賃金の金額、労働時間、労働の度合、及び性質、休憩、休暇、衛生、及び安全の手段、及び当事者が協定し、契約の目的のために必要な、その他の条項に関するものである。

調停条項により、契約の適用、又は解決に関し、意見の相違が生じた場合の平和的解決方法が規定される。

団体契約に、公の秩序と宣言せられた労働法の廃止を規定し、又は法律、又は細則によって定められた規定よりも、労働者にとって不利な条項、又は規定を挿入することは合法的でない。

第318条 団体契約の規定は、それを締結した労働組合の組合員でない場合でも、その企業内で労働するすべての者に対して適用される。

この規定からは、企業内で労働の指導、及び監督の任務を受けもつ者、並びに使用者の私的労働に従事する信頼性の事務員は除外される。

第319条 使用者が、労働組合の組合員以外の者を労働者として受け入れない義務を負わされている条項は、団体契約に於ては合法的とする。ただし、この条項は、団体契約締結の際に、己に企業内で労務を提供している組合に属していない労働者に、損害を与えて適用さ

れることが出来ない。

第320条 すべての団体契約においては、次の事項が表示される。
その適用をうける企業、工場、又は付属施設、職業、技能又は専門、効力発生の日付、その期間、延長の条件、契約した労働組合の夫々に加入している労働者の数、契約取消しの原因及び終結。

第321条 団体契約は、次の期間により契約することが出来る。

- a) 不定期間、
- b) 一定期間、
- c) 特定企業、又は一工事の期間。

第322条 すべての団体契約は、不定期間たると、一定期間たると、又は特定工事によるものとを問わず、次の条件にてそれを締結した当事者の何れか一方の文書による請求により、2年毎に、全体的に、又は部分的に改訂しうるものとする。

労働者側の組合の要求による時は、改訂は請求者が、契約により影響をうける組合員総数の少くとも57%を代表する時に限り行なわれる。

使用者がこれを要求する時は、改訂は、請求者が契約により影響をうける者の最低51%の労働者を有する時に限り行なわれる。

改訂の方法は、契約の際と同じ方法、又は契約に規定された方法によるものとする。当事者の何れかが改訂条件を受諾しない時は次条が使用者に課する義務を免除することなく契約より脱退し得るものとする。

第323条 同一労働組合に所属する20名、又はそれ以上の労働者を雇用する企業は、要求ある時は、その労働組合と労働条件の団体契約を締結する義務を有する。

その活動の性質上、異った職業に属する労働者を雇用する企業の時は、団体契約は、それぞれの職業を代表する労働組合の全体と

締結されねばならない。但し、これらの労働組合が、相互間に同意する時に限る。

その反対の場合には、各職業の労働組合は、企業内において、上記の職業と関係ある労働条件を決定するため、団体契約を締結するものとする。

第324条 団体契約の当事者でない、すべての労働者、又は使用者の組合、及び組合を結成していないすべての使用者は、他方が加入する時は、その契約に爾後加入することが出来るものとする。
加入は、団体契約の寄託当局に文書で通知した日付から法律上の効力を発生し、この行為により加入者双方は契約の規定に服する。

第325条 団体契約調印後、使用者が、それを締結した組合からはなれるときは、同契約はその使用者と、その労働者の労働組合との法律関係を引続き規制する。

団体契約からはなれる団体契約締結当事者の労働組合に所属する労働者は、契約に定められた条件で、引続き労務を提供するものとする。

第326条 団体契約の条項は、その有効期間中に締結される個人労働契約の義務的条項、又は構成部分となる。

団体契約当事者たる使用者、及び労働者が規定された基準、又は条件に反した労働契約を締結する時は、協定された条件が労働者にとって有利である場合を除き、この法定基準、又は条件を有効とする。

第327条 団体契約の当事者たる労働者の組合が解散したときは、労働者は契約で協定されている条件で、引続きその労務を提供するものとする。

第328条 団体契約における契約当事者たる労働組合は、次の者に対し、各場合に、その履行と損害の支払いとを要求するために、契約より

生ずる訴訟を提起することが出来る。

- a) 他の労働組合に対し契約に遡る部分、
- b) それらの労働組合の組合員に対し、契約に関する部分、
- c) その固有の組合員に対し、
- d) 契約で義務を負う他の者に対し、

第 329 条 団体契約により義務を課せられている者は、契約により義務を課せられているその他の者、又は組合に対して、契約の不履行による損害賠償の訴訟を提起することが出来る。

第 330 条 団体契約に基いた訴訟が、1人、又は1労働組合によって開始された時は、契約によって影響を受ける、その他の労働組合は、紛争の解決が、その組合に対して与える共同の利益のため、裁判に介入することが出来る。

第 331 条 団体契約における契約当事者たる労働組合はすべて、各加入者の義務につき責任を有し、特に明示された委任状の必要なく、加入者のため訴訟を行うものとする。

組合資産は、契約された義務の履行を保証し、組合解散の場合、同資産は、引き続き発生する責任を保証する。

第 332 条 労働団体契約は、次の場合終了する。

- a) 当事者の相互の同意により。
- b) 契約された原因により。
- c) 偶発的事件、又は不可抗力により。

第 333 条 団体契約が数種の企業を含み、そのいずれかに関して終了する時は、他の企業に対しては存続するものとする。

第 334 条 特定の存続期間なくして締結された労働団体契約は、当事者の一方から 30 日の予告で他方になされた文書による通知で契約を取り消すことが出来る。

第 335 条 団体契約が、特定産業、及び特定地域の組合を結成した使用者、

及び労働者の3分の2によって締結された時は、予めそのために労働行政官庁によって行われた研究と基本的決議の後、特定地域における特定産業のすべての使用者、及び労働者に対して、義務的とする。

この場合、法律化した契約の級に高められ、法律化した契約が適用される使用者及び労働者に、予めその意見を述べる様、機会が与えられる。

その意見は、当事者の何れかより公文書、又は請願書により行うことが出来る。

第 336 条 法律化した契約に記載された規定に違反する法律化契約の適用をうける使用者、及び労働者によって締結された労働契約は、何らの法律上の効力を有しないものとし、この場合には、これらの労働契約が労働者にさらに有利な条件を定めており、かつ団体契約に明確に禁止されている場合でない限り、法律化契約の規定が効力を有する。

第 337 条 法律化した契約は、無期限に有効とする。
契約により義務を有する者の3分の1が之を請求する時は、2年毎に改訂し得るものとする。
改訂の結果が、締結者（使用者及び労働者）の3分の2により承認された時は、本法典第334条の規定により、その他の者に対して義務的となる。

第 338 条 本編、第328条、第329条、第330条の規定は、法律化した契約に適用される。

第 339 条 団体契約の適用は、本契約の当事者たる使用者及び労働者の団体及び労働行政官庁により、監視される。

第 340 条 団体契約に関係ある使用者は、全契約の全文を労働者に知らしめるものとする。

第 3 編 労働の場所における秩序と規律、及び内規

第 341 条 事業所内における作業の適正な遂行のため必要な秩序と規律は、関係内規に明記される。

内規とは、その事業所における固有の作業の遂行を規制する労働者、及び使用者に対して義務的な規定の一体と解する。

第 342 条 本編の効力上、使用者が企業の正当な運営のために直接作成する経営及び技術的の規則の一体は、労働内規としてみなされない。

第 343 条 労働内規は、団体契約の定める形式で制定され、これを欠くときは、同数の使用者及び労働者により構成される委員会によって作成される。

内規は、次の事項を包含する。

- a) 労働者の出勤及び退出の時間、労働時間中の食事時間、及び休憩時間。
- b) 作業を開始し、及び終了すべき場所及び時間。
- c) 機械、器具、店舗、及び工場の清掃を行うために定められた日、及び時間。
- d) 災害、又はその他の職業の危険を予防するための指示及び緊急手当を提供するための指図。
- e) 女子、及び 18 才以下の未成年者が行ってはならない非健康的な、又は危険な労働。
- f) 一時的な、又は暫定的性質の労働。
- g) 賃金支払いの日、及び場所。
- h) 労働者が、保健法、又は細則に規定された、予備的、又は定期的健康診断、並びに予防手段に従わなければならない方法と時。
- i) 規律上の制裁、及びその適用の方式。

規律の手段として、労働の停止を制定する場合には、この規律の手段は、労働者に 8 日の期間に限り、及び違反を予め確認したのち

課せられるものとする。

かかる制裁については、主務官庁に通知する。

- 3) 各企業の性質に従い、労働の進行において最大の規則正しさと、安全性を得るために必要とし、及び当事者の全意する、その他の規則、及び指示。

第 344 条 労働に関する法律上の、又は契約上の基準、並びに衛生、安全、及び保健の規則に反する内規の一切の規定は、存在しないものと考えられる。

第 345 条 労働の内規は、本編に規定されている条件を具える時に限り、その認可及び登録の目的で作成後、8日以内に使用者により主務官庁に提出されるものとする。

登録は、事務所内で使用者及び労働者を強制する力を与える。

労働官庁が要求された登録を拒否する場合には、当事者は同官庁に対しその規則の改訂を要求し得るものとし、その要求は、予め当事者、又はその代理人の聴訴を聞いたのち根拠ある決定により解決されるものとする。

第 346 条 労働の内規は、たやすく読みやすい文字で印刷され、又は書かれていなければならない。又、事業所、又は付属建設物の最も読みやすい場所に貼布される。

第 4 編 ストライキ及び操業停止

第 1 章 ストライキ

第 347 条 本法典は、ストライキ及び操業停止の権利を認め、その合法的実行は、本編に規定された一般的利益の保護のため定められた制限に規制される。

ただし、団体契約の当事者は、その契約の適用から生じた紛争の場合には、上記の抵抗手段の使用を差控えることを協定すること

が出来るものとする。

第348条 ストライキとは、労働者の発議による、その職業上の利害の、直接及びそのみの防禦のための一時的、集団的、及び共同による労働中止である。

第349条 ストライキは、労働の平和的停止の行動のみに限定されなければならない。

人に対する強制、又は肉体的、又は精神的暴力行為、又は所有権に対する不法行為は、その発頭人を法律によって規定された刑法上及び民法上の責任に拘束する。

第350条 ストライキは、次の目的を有するものでなければならない。

- a) 本法典第323条記載の団体労働契約の締結を使用者に要求すること。
- b) 労働条件の団体契約、又は法律化契約の履行を達成すること。
- c) 本法典の規定する方式で、有効期間終了に際し、団体契約、又は法律化契約の場合に応じ、改訂、又は変更を要求すること。
- d) 前項に列挙されたものゝいずれかで、非合法、又は違法と宣言されないものを目的とするストライキを支援すること。

第351条 合法的ストライキは、その継続期間中、労働契約を停止するのみで、同契約より発生する権利、及び義務を終了し、又は廃止しないものとする。

第352条 ストライキが、第350条の規定の何れかを目的としている時は、労働者は本章で明らかに除外されている場合を除き、協定された労働を提供しないことにより、民事上の責任におち入らないものとする。

第353条 ストライキ宣言のためには、次の事項が要求される。

- a) 本法典第350条に列挙されている事項の1つ、又はそれ以上を、特別の目的とすること。

b) 労働組合を結成していない労働者の時は、当該企業、又は商業において勤務中の労働者の総数の少くとも4分の3により、及び労働組合を結成している労働者なるときは、労働官憲の監督する秘密投票により、予め総会で審議したのち組合員の3分の2により承認されたとき。

c) 争議の平和的解決手段をつくしたこと。

d) 次条の規定を遵守したこと。

第354条 ストライキを宣言する前に、労働者は、次の要件を果さなければならない。

a) 使用者に宛てた文書による請求を提出し、本法典第350条記載の動機の1つ又はそれ以上のためストライキに入る意図を通知すること。

この通知は、労働を停止する日と指定された日付の少くとも6日前に、行なわれねばならない。但し、国の経済に、決定的な影響を与える活動の場合を除くものとし、その場合の期間は15日とし、公共事業の場合には、その期間は、60日を下らないものとする。

この期間は、使用者、又はその代理人が正式に通知をうけた日から開始する。

b) 同日、労働者は、組合長が前項規定の手続きの履行が不可能の場合に、何らの手続を要せず、24時間以内に使用者に送付する真正写を添付して、前項記載の文書を、労働行政官庁に提出するものとする。

c) 使用者、又はその代理人は、労働者の要求に拒否の形式でそれを受領した4日以内に主務官庁を通じ文書により回答し、又はこれに回答しない。

d) 労働、又は事業の場所が、首都からはなれた場所に位置している

場合には、労働者は、同地の政庁に請求文書を提出し得るものとし、同官庁は、最短の経路により、労働官庁に通知して、b) 項記載の手続を行うものとする。

第 355 条 主務官庁の下す裁定に於て、ストライキが本法典第 350 条の規定を目的としないものと決定された時は、契約不履行による民事上の責任の外に、休業した日数に該当する賃金を、ストライキ参加者に支払わないものとする。

第 356 条 ストライキが、本法典第 353 条 b) 項に定められた以下の数の労働者により宣言された時は、行政官庁は争議の原因を根本的に検討する前に本件に係る事業、取引、又は労働の場所には、ストライキの状態が存在しないことを宣言する。

従つて、労働を放棄した労働者に対し、24 時間以内に労働に復帰しない場合には、労働契約は終結し、怠業者は当該民事上の責任をとることとなるとの警告の下に通告するものとする。

この場合、使用者は、責任を解除され、新規労働者を雇入れる自由を有する。

さらに、上記官憲は、その仕事を放棄しなかつた労働者が労働を継続し、並びに労働を放棄した労働者が指示された期間内に職場に復帰することが出来る様な適当と判断する方法を採るものとする。

第 357 条 ストライキが、本法典第 353 条に規定された形式の前提要件を省略して宣言されたときは、主務官庁が、その裁定においてストライキが合法的目的を有し、かつその動機は、使用者の罪を掃しうると裁定した時でも、労働者の休業した日に該当する賃金は支払われないものとする。

第 358 条 ストライキは、次の場合に非合法とみなされる。

a) ストライキ参加者の大多数が、人、又は財産権に対して暴力行動

を行った時。

b) 内乱，又は外患の場合に，労働者が国防のために必要な事業所，又は労働に属している時。

c) 公共的性質の事業に影響を与える時。

第 359 条 主務官庁が，争議の本質の検討に入る前に，ストライキを非合法と宣言する場合には，労働契約は，終結したものとし，ストライキ参加者のおち入る刑法上，及び民事上の責任の外に，使用者は新規契約を締結する自由を有する。

第 360 条 前条の効力上，公共事業とは次のものと解する。

電気通信，及び運送の事業。

照明，及び動力事業。

都市への水の供給，及び分配。

必需品の供給，及び販売事業。

公衆衛生，及び援助事業。

健康，及び病院事業。

保健事業。

運送用燃料事業。

薬剤の販売事業，及び銀行業。

第 361 条 ストライキが，公共事業に影響を与えるあらゆる場合において，政府は大衆への迷惑をさけるために必要な期間中，それを管理するために干渉するものとし，企業，又は持主に対しては干渉終了に際し，その流動産物を交付する以外に，何らの義務を有しないものとする。但し干渉期間中その職員の過失，又は詐欺により生じた損害の補償を除く。

第 362 条 主務官庁の裁定が，使用者の契約，又は法律から由来する義務の履行に対する抵抗，又は労働者の要求受入れに対する特に頑強な及び悪意の反対により，第 350 条列举事項の何れかで，及びその

働機が、使用者の罪に帰し得るものを目的とし、及び労働者が本章に規定された形式の事前要件を果たしたことによりストライキを合法的と宣言した時は、使用者に対し、労働者が休業した日数に該当する賃金の支払いを命ずるものとする。

第363条 ストライキは次の場合に終了する。

- a) 使用者、及び労働者間の私的妥決。
- b) 法律の規定による仲裁、又は裁定。

第364条 ストライキが、前条で規定された手段のいずれによっても終了しない間は、使用者も、その代理人も、停止された労働供与のために、個人的、又は団体的にストライキ参加者、又はいかなる種類の労働者とも新契約を締結することが出来ないものとする。但し本法に特に規定された場合を除くものとし、その場合には、労働契約は終了したものとみなされる。

第365条 その代理人によるストライキ参加者、及び使用者は、夫々主務官庁の判断により、その休業が、爾後の労働再開、又は建物、又は工場の安全及び保全を著しく阻害する如き労働を続行するため、不可欠な労働者の数を維持し、及び受け入れる義務を有する。必要な場合に、ストライキ参加者がこれを拒否する時は、他の労働者が不可欠のこれらの労働を提供することが出来る様、警察力の出動を求めるものとする。

第2章 操業停止

第366条 操業停止、又は閉鎖とは、労働者との紛争に際し、使用者の発議により、その職業的利益の直接的、及び唯一の防禦のため労働の部分的、又は全面的一時停止と解する。

第367条 本法典第349条乃至第354条、及び第358条乃至第361条は操業停止、又は閉鎖に適用される。

同条が、ストライキ参加者に対して定めている責任、及び制裁は

非合法的な操業停止，又は閉鎖を行う使用者に及ぶものと解される。

第 368 条 すべての場合に於て，全面的，又は部分的労働が再開されるに当り，使用者は操業停止以前に企業内で，労働を提供していたと同じ労働者を受け入れる義務を有する。

第 369 条 前条に示された場合以外に，及び前提要件を具備しないで，虚偽の手段により，又は同条に示された状況を故意に創造して行なわれる，すべての操業停止は，民法，又は刑法がそれらの行為，又は怠慢に対して規定している責任，及び制裁に，使用者及びその代理人を拘束する。

第 370 条 前条に規定された制裁の適用は，使用者に次の事項を，免除しないものとする。

- a) 不当に停止された労働を再開しなければならない義務。
- b) 休業の期間中，受取るべき賃金を労働者に支払うこと。

第 371 条 本章の規定に従って宣言された合法的な操業停止の場合には，使用者は操業停止の故により，賃金，又は何らの補償を労働者に支払う義務を有しない。

第 4 冊 社会保障

第 372 条 国家は、社会保障制度を通じて、一般的性質の危険、及び特に労働者から発生する危険に対して、労働者を有効的に保護するものとする。

第 373 条 本法典に、社会保障に関する法律、及び細則を編入する。

第 5 冊 労働法の制裁、及び履行

第 1 編 制裁

第 374 条 本章に規定される制裁は、その規定の不履行の場合に、本法典の定める、その他の責任、補償、又はその他の種類の支払いとは別に、適用される。

第 375 条 職務執行に当り金銭、又はいかなる贈物を受取る労働係官は、公務員規則に定められた制裁をうける。

第 376 条 特別な処罰を有しない本法典の条項の不履行は、300乃至3000 ガラニーの罰金を課せられ、再犯の場合には倍加される。

第 377 条 通常労働時間、又は場合に応じ時間外労働時間として、本法典の規定する時間以上に働くことを労働者に強いる使用者は、200乃至2000 ガラニーの罰金をもって罰せられ、超過時間に対して本法に従い、該当する賃金を労働者に支払う外、各労働者につき、再犯の場合に罰金は倍加される。

第 378 条 法定の義務的休息、又は休暇を労働者に与えない使用者は、200乃至2000 ガラニーの罰金を受け、再犯の場合に、各労働者につき倍加される。

第 379 条 出産の法定休暇に違反し、又は授乳のための許可を拒否する使用者に対しては、被害女子労働者 1 人につき、初回には 1,000 ガラニーまで及び再犯の場合には、2,000 ガラニーまでの罰金が課せられる。

第 380 条 女子、及び 18 才以下の未成年男子に、不健康な、又は危険な場所での労働、又は夜間工場労働を行うことを強いる使用者は、前条規定の罰金をもって処罰される。

12 才以下の年少者を使用する使用者には、法律に違反して雇用する未成年者 1 名毎に、200 乃至 2,000 ガラニーの罰金を課し、再犯の場合には倍加する。

法律に違反して、未成年者の法定代理人により与えられた労働の許可は、労働契約の無効の原因となり、上記法定代理人は、200 乃至 500 ガラニーの罰金を課せられ、再犯の場合には倍加される。

第 381 条 労働者に、法定最低賃金、又は労働団体契約で定められたものより低い賃金を支払う使用者は、被害労働者 1 人につき 200 ガラニー乃至 2,000 ガラニーの罰金を課せられ、再犯の場合には倍加される。

次の支払を行う使用者は、同様の制裁をうける。

- a) 本法典が禁止している場合に不平等な賃金。
- b) 法定通貨に代用せんとする支払い手形、牌、又はその他の代用品による賃金。

第 382 条 その工場施設内で、企業、又は取引きの性質に従い、本法典、又はその他の法律により定められた規定を守らず、又は機械、器具労働の資材の使用において、危険防止の適当な方法をとらない使用者に対しては、500 乃至 5,000 ガラニーの罰金を課し、再犯の場合には倍加する。

第 383 条 事業所内に、酩酊性飲料、無気力性薬剤販売所、又は賭博場を設

- 立する使用者は、初回は 5,000 ガラニーまで、再犯の場合には 10,000 ガラニーまでの罰金をうける。
- 第 384 条 合法的に登録されている労働組合を認めること、又はそれと交渉することを拒否し、又は労働組合と団体契約を締結することを拒否する使用者には、初回には、1,000 ガラニーまで、再犯の場合には、5,000 ガラニーまでの罰金を課する。
- 第 385 条 この法典が之を禁止する時、労働者をブラックリストに記入する使用者に、初回は 1,000 ガラニーまで、再犯の場合には、3,000 ガラニーまでの罰金を課する。
- 第 386 条 本法典の要求する要件を満たさずして操業停止を行う使用者、又はその組合は、初回は 5,000 ガラニーまでの、及び再犯の場合には、10,000 ガラニーまでの罰金をうける。同様の制裁は、法的要件を怠って行うストライキにより、労働者の労働組合組織に対しても適用される。
- 第 387 条 労働組合の幹部に課せられている基金の管理につき、報告を行う法定義務の違反は、違反者に職務の罷免、及び 5 年間管理職に対する資格喪失の制裁を課して罰せられる。
- 第 388 条 本編規定の制裁は、労働行政官憲により、予め違反者の聴訴をきき、証拠及び弁護を考慮して課せられる。その裁決に対しては、行政訴訟を通して上訴することが出来る。
- 第 2 編 訴訟の時効
- 第 389 条 本法典によって与えられた、又は労働条件の個人契約、又は団体契約から生ずる訴訟は、次条に規定されている場合を除き、その訴訟の行なわれた年に時効となる。
- 第 390 条 次の訴訟は、60 日目に時効となる。
- a) 錯誤により締結された労働契約の無効を請求する訴訟。

この場合、期間は、錯誤が発見された時から開始する。

b) 脅迫によって締結された労働契約の無効の訴訟。

期間は、その原因が停止した日から数えられる。

c) 法律上の原因によって労働契約が終了したとする訴訟。

この期間は、終了の動機となった原因の発生した日から開始する。

第 391 条 次の訴訟は、30 日目に時効となる。

a) 法定の予告を欠くことによる支払い請求の訴訟。

その期間は、労働者の解雇、又は退職の日から開始する。

b) 労働者の不法な解雇による賠償、又は労働者の不法な退職による使用者に対する損害の支払いを請求するための訴訟。

その期間は、労働者の退職の日から開始する。

第 392 条 使用者が、法的責任なしに労働者を解雇するための正当な理由を了知した当日から 30 日経過後、その権利を行使しないときは、その権利は時効となる。

第 393 条 時効は、法定代理人を有する時迄、労働裁判に出頭する資格のない者、又は法律に規定された動員の場合に、兵役に編入された労働者に対しては開始しない。

第 394 条 訴訟が開始された時、時効は、訴訟が放棄された日から開始する。官憲の責に帰すべき事実により、訴訟が中止された時は、時効は開始しない。

第 395 条 時効は次の場合中断される。

a) 請求の介在により。

b) 時効により有利となる者が、時効の適用をうける者に対して時効の権利を行使するとの明示、又は暗黙の認知。

c) 正当に証明された偶発事件、又は不可抗力により。

d) ある種の権利を有効にするために当事者間の和解の私的交渉により。

第396条 時効の計算に対しては、期間の最終日に当る場合を除き、当該期間に包含されている休日を含むものとする。

第397条 本編の規定に反しないすべての場合において、民法における時効の規定が適用される。

第3編 労働の監督

第398条 労働法の履行、及び適用は、有効的な検査及び監督の業務を通して行政官庁により管理される。

特別規則は、可能な限り、国際労働法に関する規則に従って、同業務の組織、権限、及び実施を規定するものとする。

第399条 上記の特別規則は、労働行政官庁組織法に編入され、労働行政の目的のみならず、労働法、及び細則の履行において使用者、及び労働者の協力を促進する政治的及び社会的目的を目的とする。

暫定規則

(I) 労働者のため、本法典の与えるものより劣る権利、利益、又は特典を規定する労働規則、個人及び団体契約、並びに、その他の一切の現存の協約は、将来法的効力を有しないものとし、本法典の定めるところにより代替せられるものと解する。

権利、利益又は特典が本法の与えるものよりすぐれている時は、それを規定している条項は、紛争の場合に、当事者相互の合意又は労働官憲の決定によらない限り、その条項を含む契約の終了、又は改訂にかかわらず引続き有効とする。

(II) 本法典の規定は、次の形式で効力を発生する。

a) 不法な解雇により、及び正当な理由を有する労働者の退職により、労働者の権限に属する訴訟を規定する規則は、本法典の発効の日から。

b) 労働者、及び使用者の組合の組織、及び登録に関する規定の履行

に対しては、それぞれの組合は、本法典が有効となった日から数えて3ヶ月の期間から発効する。

c) 第2冊、第5編、及び第3冊、第3編に定められた規定の履行のためには、前項に示された方法で数えて、6ヶ月の期限が与えられる。

a) 以前に締結された労働契約の関係当事者に対しては、第1冊、第2編、第4章で規定されている期間内に文書によってそれを明らかにするために、a)項指定の形式で数えて3ヶ月の期間が与えられる。

(III) 本法典の効力発生以前に生じた訴訟に対しては、時効の期限は効力発生の翌日から算入を開始する。

(IV) 本法典の効力発生から数えて1年以内に、行政官庁は、その原典に明らかに規定されている細則を作成するものとする。

(V) 本法典公布から数えて3ヶ月の期間内に、既存の組合は、その定款及び細則を本法典の規定に適合させなければならない。

(VI) 労働行政官庁とは、本法典において、その名称を使用するすべての場合において、司法労働省、又は場合に応じ、委任により、内国労働局、又はその双方の付属機関と解する。

(VII) 本法典は、1962年2月1日より効力を発生する。

最終規定

第400条 本法典の効力発生の日より、これに反するすべての己に公布されている労働に関する法規、及び特に次の法令は廃止される。

- 1) 日曜、休日を規定する1917年6月6日付の法、第242号。
- 2) アルト・パラナ州の事業所における労働者の契約に関する1931年8月6日付の法、第1218号。
- 3) 引換券、又は金券での賃金支払いを禁止する、1936年10月24日付の政令第5952号。

- 4) 家族手当てに関する 1937 年 12 月 9 日付の政令第 2448 号。
- 5) 労働の法定労働時間に関する 1938 年 1 月 6 日付の政令第 3544 号。
- 6) 商工業に従事する労働者のパラグアイ国籍を保護する 1942 年 6 月 29 日付の法令 13294 号。
- 7) 年少者の労働に関する 1943 年 2 月 8 日付の法令第 10875 号。
- 8) 最低賃金を規定する 1943 年 10 月 2 日付の法令第 620 号。
- 9) 土曜日午後の休息に関する 1947 年 1 月 2 日付の法令第 211 号。
- 10) 労働者に、ボーナス支払いに関する 1951 年 12 月 22 日付の法令第 17307 号。
- 11) 労働者へのボーナス支払いに対する新基準を規定する、1957 年 5 月 4 日付の法令第 417 号。
- 12) 労働者に有給年次休暇を規定する 1951 年 12 月 22 日付の法令第 8608 号。
- 13) 賃金審議会を創設する 1944 年 11 月 17 日付の政令第 6052 号。
- 14) 労働法規定の罰金を現在化した 1961 年 3 月 29 日付法令第 286 号を承認する 1961 年 5 月 22 日付法令第 679 号。

第 401 条 行政部に通知せよ。

1961 年 8 月 24 日、国家代議院においてこれを承認した。

J. エウロヒオ・エスティガリビア

秘書

ペドロ・C. ガウト・サムディオ

1961 年 8 月 31 日、アスンシオン市にて
共和国法律として批准し、公示し、公文書記録所に保管せよ。

署名 アルフレッド・ストロエスネル

ファン・ラモン・チャベス

LEY NO 729

QUE SANCIONA EL CODIGO DEL TRABAJO
LA HONORABLE CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA NACION PARAGUAYA,
SANCIONA CON FUERZA DE LEY,

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES		Pág.
Capítulo I -	Del objeto y Aplicación del Código (Art. 1 al 7)	1
Capítulo II -	Del Trabajo y sus Garantías (Art. 8 al 17)	2
TITULO II - DEL CONTRATO DE TRABAJO		
Capítulo I -	Definición, Sujetos y Objeto (Art. 18 al 34)	3
Capítulo II -	De la Capacidad para Contratar (Art. 35 al 39) ..	7
Capítulo III -	De las Limitaciones a la Libertad Contractual (Art. 40 al 43)	7
Capítulo IV -	De las Modalidades del Contrato (Art. 44 al 57)	8
Capítulo V -	De los Gastos del Contrato (Art. 58 al 59)	12
Capítulo VI -	Del Período de Prueba en la Etapa Inicial del Contrato (Art. 60 al 62)	13
Capítulo VII -	De los Derechos y Obligaciones que Derivan del Contrato de Trabajo (Art. 63 al 69)	14
Capítulo VIII -	De la Suspensión de los Contratos de Trabajo (Art. 70 al 79)	19
Capítulo IX -	De la Terminación de los Contratos de Trabajo (Art. 80 al 94)	22
Capítulo X -	De la Estabilidad en el Trabajo (Art. 95 al 101)	29
Capítulo XI -	De la Prueba del Contrato (Art. 102 al 103)	30

TITULO III - DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO		Pág.
Capítulo I -	Del Contrato de Aprendizaje (Art. 104 al 118)	30
Capítulo II -	Del Trabajo de Menores y Mujeres	
Sección I -	Del Trabajo de Menores (Art. 119 al 126)	33
Sección II -	Del Trabajo de las Mujeres (Art. 127 al 132)	35
Capítulo III -	Del Trabajo a Domicilio (Art. 133 al 143)	37
Capítulo IV -	Del Servicio Doméstico (Art. 144 al 155)	38
Capítulo V -	Del Trabajo Rural	
Sección I -	Del Trabajo Agrícola-Ganadero (Art. 156 al 173)	41
Sección II -	Del Trabajo en las Explotaciones Forestales (Art. 174 al 179)	44
Capítulo VI -	Del Trabajo en las Empresas de Transporte (Art. 180 al 184)	45
Capítulo VII -	Del Trabajo de los Indígenas (Art. 185 al 192)	47

LIBRO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TITULO I -	DE LA DURACION MAXIMA DE LAS JORNADAS (Art. 193 al 212)	49
TITULO II -	DE LOS DESCANSOS LEGALES (Art. 213 al 218)	53
TITULO III -	DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS (Art. 219 al 227)	54
TITULO IV -	DEL SALARIO	
Capítulo I -	Del Salario en General (Art. 228 al 249)	56
Capítulo II -	Del Salario Mínimo (Art. 250 al 261)..	60
Capítulo III -	De la Asignación Familiar (Art. 262 al 272)	63
TITULO V -	DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y COMODIDAD EN EL TRABAJO (Art. 273 al 280)	65

LIBRO SEGUNDO

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO I -	DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES	
Capítulo I -	De la Libertad Sindical (Art. 281 al 285)	68

Capítulo II - De la Constitución de los Sindicatos (Art. 286 al 290)	Pág. 69
Capítulo III - De la Legalización y Registro de los Sindicatos (Art. 291 al 299)	70
Capítulo IV - De los Derechos y Obligaciones de los Sindicatos (Art. 300 al 302)	73
Capítulo V - De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos (Art. 303 al 305)	75
Capítulo VI - De la Extinción y Disolución de los Sindicatos (Art. 306 al 313)	75
TITULO II - DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 314 al 340)	76
TITULO III - DEL ORDEN Y DISCIPLINA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO INTERNO (Art. 341 al 346)	81
TITULO IV - DE LAS HUELGAS Y LOS PAROS	
Capítulo I - De las huelgas (Art. 347 al 365)	83
Capítulo II - De los Paros (Art. 366 al 371)	87

LIBRO CUARTO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 372 al 372)	89
--	----

LIBRO QUINTO

DE LAS SANCIONES Y COMPLIMIENTOS DE LAS LEYES DEL TRABAJO	
TITULO I - DE LAS SANCIONES (Art. 374 al 388)	89
TITULO II - DE LA PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES (Art. 389 al 397)	91
TITULO III - DE LA INSPECCION DEL TRABAJO (Art. 398 al 399)	93
DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS (Primera a Séptima)..	93
DISPOSICION FINAL (Art. 400)	95

LEY NO. 729

QUE SANCIONA EL CODIGO DEL TRABAJO

LA HONORABLE CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA NACION PARAGUAYA,
SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

DEL OBJETO Y APLICACION DEL CODIGO

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

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

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

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

Las leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, proclamada por la Conferencia Internacional Americana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y el Código

Internacional del Trabajo.

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 aquélla.

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 suscitare duda sobre interpretación o aplicación de las normas de trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

CAPITULO II

DEL TRABAJO Y SUS GARANTIAS

Art. 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 una función social, goza de la protección del Estado y no debe ser considerado como mercancía.

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

Art. 11 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. 12 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. 13 Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.

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

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

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

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

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPTULO I

DEFINICION, SUJETOS Y OBJETO

Art. 18 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. 19 El contrato de trabajo es consensual, bilateral, a título oneroso, comutativo, no solemne ni formal.

Art. 20 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. 21 Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son; el trabajador y el empleador.

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

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

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

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

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

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

Art. 26 Serán considerados como representantes del empleador

y en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores;

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

b) Los intermediarios.

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

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

Art. 28 La substitución del empleador, no afectará los contratos de trabajos vigentes.

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

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

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

Art. 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, donde solamente estén

- ocupadas personas de la familia o por ellas aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no sean asalariados;
- b) Los trabajos que sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente, 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 sólo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa.

Si en el contrato no se determinare el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que 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 aquél por el hecho mismo del contrato.

Art. 32 Las invenciones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres, o sitios de trabajos, 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 indemnización 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.

CAPITULO II

DE LA 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 sin autorización alguna, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido diez y ocho años.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

DE LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO

Art. 44 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 estipalen una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.

Art. 45 Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

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

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

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

Art. 48 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 y oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) Expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por cantidad de obra, por tarea o en cualquiera otra forma;
- e) Monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- f) Plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciará el trabajo;
- g) Duración y división de la jornada de trabajo;
- h) Cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el empleador, condiciones y tiempo de la entrega cuando aquél se obligare a ello;
- i) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;
- j) Las estipulaciones que convengan las partes; y
- k) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supieren o pudieren firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego.

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

- a) Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código;
- b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de diez y ocho años;
- c) Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;
- d) Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por la ley;
- e) Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada;
- f) Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de diez y ocho años;

- g) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, a juicio de la autoridad competente;
- h) Las que fijen un salario inferior al mínimo legal;
- i) Las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;
- j) Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocios o lugar determinado por el empleador; y
- k) Las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.

En cualquiera de estos casos, la obligación será exigible de acuerdo con lo establecido por este Código y las normas supletorias.

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

Art. 51 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.

En 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. 52 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 dió origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio

se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

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

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

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

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

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

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

Art. 54 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. 55 Por los sujetos de la relación jurídica se distinguen:

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

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

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

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

Art. 56 Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores, considerado en su conjunto, tendrá con

respecto a cada uno de sus miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero sólo en el caso de que así se hubiere pactado.

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

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

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

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

CAPITULO V

DE LOS GASTOS DEL CONTRATO

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

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

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

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

Art. 59 Todo contrato celebrado por trabajadores paraguayos para la prestación de servicios fuera del país, deberá ser aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde deberá prestar los servicios.

Son además cláusulas indispensables para esta clase de contratos;

a) Que los gastos de transporte y alimentación del trabajador,

de su mujer e hijos en su caso, así como los derivados del cumplimiento de las leyes sobre emigración, sean por cuenta y a cargo del empleador;

- b) Que el empleador preste fianza suficiente a juicio de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando el traslado de ésta al extranjero, haya sido por cuenta de aquél; y
- c) Que el trabajador tenga veintidos años cumplidos, salvo que fuera, asimismo, contratada una persona de su familia mayor de edad.

CAPITULO VI

DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA ETAPA INICIAL DEL CONTRATO

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

Dicho período tendrá como máximo la siguiente duración:

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

Art. 61 El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquél, ninguno de los contratantes manifestase su voluntad expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida, debiendo computarse el período de prueba a todos los efectos legales.

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

Art. 62 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 gozaran durante dicho período de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

Art. 64 Son obligaciones de los empleadores;

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

- i) Otorgar licencia a los miembros directivos sindicales, para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución;
- j) Conceder a solicitud del trabajador dos días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio y un día en caso de nacimiento de un hijo o de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos;
- k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;
- l) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;
- ll) Expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitare, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- m) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, a los sindicatos y a los que les hubieren prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;
- n) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;
- ñ) Cumplir las disposiciones del reglamento interno;
- o) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevaren;
- y
- p) Cumplir con las demás obligaciones que les impongan las leyes o reglamentos de trabajo.

Art. 65 Queda prohibido a todo empleador:

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

medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a que pertenecieren;

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

Art. 66 Los empleadores tienen los siguientes derechos;

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

Art. 67 Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad

- estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficacia, intensidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
 - c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las 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 aquél, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni del ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
 - i) Intergrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
 - j) Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de los empleadores o trabajadores;
 - k) Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa. Esta obligación rige también después de la terminación del contrato de trabajo, salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o completen la formación profesional del trabajador;
 - l) Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;
 - ll) Acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las

- autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal;
- m) Dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y
 - n) Cumplir las demás obligaciones establecidas por las leyes y reglamentos de trabajo.

Art. 68 Queda prohibido a los trabajadores;

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

Art. 69 Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por jornadas ordinarias o extraordinarias de trabajo;
- b) Gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;
- c) Disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad;
- d) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;
- e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- f) Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;

- g) De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no puedan ser calificadas de invenciones de explotación o de servicio;
- h) Estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación;
- i) A organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cual - quiera 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
- l) A ser repatriados por cuenta de los empleadores, cuando los hubieren contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero;
- ll) A elegir conforme lo dispone la ley árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuvieren entre si y con el empleador; y
- m) Los demás derechos que les acuerden las leyes y reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.

CAPITULO VIII

DE LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 70 La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y continuidad del contrato.

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

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

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

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

- b) La muerte o incapacidad del empleador cuando traiga como consecuencia necesaria, directa o inmediata, la imposibilidad temporal de continuar las labores;
- c) La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificados por el empleador;
- d) El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;
- e) La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada por no ser rentable la explotación;
- f) El caso fortuito o la fuerza mayor cuando tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;
- g) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;
- h) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretada por autoridad competente;
- i) La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpen necesaria e inevitablemente, el desarrollo normal de los trabajos;
- j) La cesación anual de las labores en las industrias que por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;
- k) El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada;
- l) Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;
- ll) La huelga y el paro patronal declarados legales por la autoridad competente, mientras duren los conflictos que les dieron origen;
- m) El descanso pre y post natal, licencias, reposos legales y vacaciones;
- n) El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores; y
- ñ) Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

Art. 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 a la Autoridad Administrativa del Trabajo con la mayor antelación posible, y en los casos de imposibilidad absoluta, a más tardar dentro de los tres días subsiguientes de producida aquella.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IX

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

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

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

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;

- h) El cierre total de la empresa industrial o comercial o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo;
 - i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
 - j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada, conforme a lo dispuesto en este Código;
 - k) El retiro del trabajador por causas justificadas, con arreglo a la ley;
 - l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente;
- y
- ii) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

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

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

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

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

En el caso de cierre total de la empresa, si el empleador estableciere en el término de un año otra semejante, por sí o 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 81.

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

- a) El engaño por parte del trabajador o en su caso del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta

- moral o aptitudes profesionales del trabajador;
- b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cuales quiera que sean las circunstancias de su comisión;
 - c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
 - d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
 - e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, familiares o jefes de oficina y talleres, o contra los compañeros de trabajo de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieren imposible el cumplimiento del contrato;
 - f) Los perjuicios materiales que ocasionen el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - g) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar del trabajo;
 - h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica, o asuntos de carácter reservado que conociere en razón de sus funciones, en perjuicio de la empresa;
 - i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontraren;
 - j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo le fueren permitidas;
 - k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad;
 - l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
 - ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- m) La inhabilidad o incompetencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- n) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;
- ñ) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo cuando medie otra causa justificada de despido;
- o) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;
- p) La huelga declarada ilegal por autoridad competente;
- q) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;
- r) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo: 1) la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas; 2) la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; 3) la falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria;
- s) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;
- t) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto. En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;
- u) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado; Habrá desobediencia justificada cuando la orden del empleador o sus representantes, ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;
- v) Comprobación en el trabajador de enfermedad infecto-contagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y
- w) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

Art. 84. El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo

anterior, no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de preavisar o indemnizar.

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

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

- a) Falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;
- b) La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;
- c) La exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador, contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;
- d) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- e) Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;
- f) El perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
- g) La reducción ilegal por el empleador del salario.
Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonare la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;
- h) La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometan la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren;
- i) El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad

competente establecen;

- j) La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;
- k) La conducta inmoral del empleador durante el trabajo;
- l) La embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;
- m) El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y
- n) Toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidos por aquél.

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

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

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

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

Art. 89 El preaviso podrá ser hecho encualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica.

Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Art. 90 Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido, gozará de una licencia diaria de dos horas, dentro de la jornada legal o de un día a la semana a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

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

Art. 91 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 omitiere dicho requisito, deberá pagar a su empleador, una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

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

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

- a) El importe de los mismos, no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;
- b) La indemnización que corresponda, se calculará tomando como base, el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiere ajustado dicho término; y
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, licencias, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código, no ponen término al contrato de trabajo.

Art. 94 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:

- a) La fecha de iniciación y conclusión de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y
- c) Salarios devengados durante el último período de pago.

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

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

CAPITULO X

DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

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

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

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

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

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

Art. 100 Si el despido del personal estable se produjere por disminución o falta de trabajo, legalmente admitida por el organismo administrativo competente, la indemnización establecida

en el artículo 91, se disminuirá en la mitad. En este caso, la reducción comenzará por el personal extranjero, luego afectará al nacional de menor antigüedad.

Art. 101 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 al duplo de la prevista en el artículo 91 párrafo segundo de este Código.

CAPITULO XI

DE LA PRUEBA DEL CONTRATO

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

Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.

Art. 103 El empleador que mediante contrato verbal utilice trabajadores con carácter transitorio, deberá expedir cada mes, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario o remuneración recibida, independientemente de los certificados a que se refiere el inciso 11) del artículo 64 de este Código.

TITULO III

DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

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

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

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

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

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

Art. 108 Son obligaciones del aprendiz:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos; y
- b) Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

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

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

- a) Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante;
- b) Por violación de las obligaciones que impone esta ley al empleador o maestro.

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

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

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

Art. 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, oyendo previamente a las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.

CAPITULO II

DEL TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

SECCION I

DEL TRABAJO DE MENORES

Art. 119 Los menores que no hayan cumplido catorce años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa, pública o privada, o en sus dependencias con excepción de las empresas en las que estén ocupados únicamente, miembros de la familia del empleador, siempre que por la 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, así como el trabajo en estas empresas, siempre que se realice con fines de formación profesional y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

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

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

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

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

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

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

Art. 122 Los menores de diez y ocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de once horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a cinco horas.

Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico.

Art. 123 Todo empleador está obligado a llevar un registro en el que conste las referencias de los documentos exigidos por ley, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas

las personas menores de diez y ocho años, empleadas por él, así como cualquiera otro documento relacionado con lo dispuesto en el artículo 121.

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

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

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

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

SECCION II

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Queda asimismo prohibido su despido motivado por matrimonio.

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

CAPITULO III

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 133 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.

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

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

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

Art. 137 Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, en el que se anotará;

- a) Nombres, apellidos, edad, estado y domicilio o residencia de dichos trabajadores;
- b) Dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo;
- c) Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada cada vez, con indicación de la cantidad, calidad y precio de los materiales que se suministren;
- d) Fecha de entrega de los materiales a los trabajadores y fecha en que éstos devolverán los respectivos artículos ya elaborados;
- e) Forma e importe de la retribución o salario; y
- f) Causas de reducción o suspensión del trabajo.

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

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

Art. 140 Las retribuciones de los trabajadores a domicilio, serán pagadas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana.

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

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

Art. 142 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.

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

CAPITULO IV

DEL SERVICIO DOMESTICO

Art. 144 Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo, que desempeñan en forma habitual y continua, las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular o

de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro para el empleador.

Son también trabajadores domésticos, los choferes del servicio familiar.

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

- a) A los trabajadores domésticos que presten servicio en hoteles, fondas, bares, sanatorios, u otros establecimientos comerciales análogos; y
- b) A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñen otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador.

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

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

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

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

Art. 149 Los trabajadores domésticos están obligados a trabajar los días feriados civiles y religiosos que la ley señale,

- a) Uno absoluto de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas;

- b) Otro de medio día por lo menos, después de cada semana de trabajo; y
- c) Vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores.

Art. 150 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, abonará el importe correspondiente.

Art. 151. 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;
- b) Falta de honradez o moralidad;
- c) Desobediencia o maltrato a las personas de la casa; y
- d) Enfermedad infecto-contagiosa.

Art. 152 El trabajador doméstico tiene derecho a dar por terminado el contrato, sin aviso previo y a exigir el pago de un mes de salario, en los siguientes casos:

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

Art. 153 Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador doméstico, se pagarán tomando en dinero que perciba.

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

Art. 155 Quedan excluidos de la aplicación de las disposiciones de este Código, los menores voluntariamente confiados

por sus padres o encargados a la guarda, custodia y protección de otras familias.

CAPITULO V

DEL TRABAJO RURAL

SECCION I

DEL TRABAJO AGRICOLA GANADERO

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

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

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

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

- a) A las labores que aunque derivadas de la agricultura o la ganadería tienen un carácter industrial, como la fabricación de quesos, mantequillas, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceites, esencias y demás producciones similares; y
- b) Al contrato de cualquier trabajador distinto del rural, que sirva en un establecimiento agrícola-ganadero.

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

Art. 161 En el trabajo rural, los primeros treinta días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede poner

fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.

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

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

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

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

- a) Por maltrato del empleador, sus capataces o representantes;
- b) Por falta de pago del salario que le corresponde.

En este caso, deberá ser indemnizado además con siete días de salario, si tiene menos de un año de servicio y con quince días si ha trabajado un año más; y

- c) Enfermedad infecto-contagiosa del empleador, sus representantes o personas que residan en el establecimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Autoridad Administrativa del Trabajo, reglamentará el máximo de anticipo en dinero que podrá recibir el trabajador, según la naturaleza de la faena.

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

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

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

SECCION II

DEL TRABAJO EN LAS EXPLOTACIONES FORESTALES

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

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

a) Proveer gratuitamente a cada trabajador que ocupe, una libreta de salario, rubricada por la autoridad del trabajo, en la que se anotará la fecha de admisión y salario, condiciones en que fue contratado, causa de la separación o retiro, cuantía de los efectos, anticipos y salarios pagados y demás asientos de liquidación que permitan conocer en cualquier momento, la situación de los contratantes respecto del salario.

Está prohibida toda anotación o signo convencional que pueda perjudicar al obrero en su crédito o ser un obstáculo para su admisión en otros establecimientos de trabajo;

- b) Suministrar a los trabajadores que deban efectuar trabajos en la intemperie, elementos necesarios para la protección de la salud;
- c) Si el empleador toma a su cargo el alojamiento de los obreros, éstos deberán ser albergados en viviendas higiénicas y apropiadas, para que habiten con sus mujeres e hijos, si los tuvieren; y
- d) Tener en el establecimiento de trabajo, un botiquín provisto de los elementos necesarios para los primeros auxilios y curaciones.

Art. 176 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.

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

La Autoridad Administrativa del Trabajo, reglamentará el máximo de anticipo en dinero que podrá recibir el trabajador, según la naturaleza de la faena.

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

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

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

CAPITULO VI

DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES

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

- a) La reglamentación puede abarcar todas las empresas o referirse a una determinada actividad de transporte;
- b) Los reglamentos serán dictados previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas;
- c) Se considerará preferentemente la eficacia y continuidad del servicio, evitando interrupciones mediante la determinación del personal fijo, complementario o eventual que fuese necesario contratar;
- d) Distribución y cómputo de la jornada legal de trabajo;
- e) Uso de uniformes;
- f) Condiciones de seguridad que los medios de transporte deberán ofrecer al público y a los trabajadores;
- g) Prohibición de proporcionar al personal, bebidas embriagantes o drogas enervantes, igualmente que el mismo pueda introducir tales efectos en los medios de transporte;
- h) Trabajos indispensables en casos de huelga;

- i) Alimentación del personal de servicio, por cuenta del empleador, si en los medios de transporte se le suministra a los pasajeros;
- j) Servicios al Estado y para la defensa nacional;
- k) Operaciones de salvamento;
- l) Omisión o interrupción de viajes contratados;
- ll) Garantías que se estimen necesarias para asegurar a los trabajadores, el goce de los derechos que les conceda la legislación vigente; y
- m) Períodos de descansos adecuados en los turnos de servicios, en especial en el caso de chóferes o pilotos de vehículos, embarcaciones o aeronaves.

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

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

Art. 183 Queda facultada la Autoridad Administrativa del Trabajo para:

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

- d) Autorizar trabajos que excedan los límites normales de duración, pero al solo efecto de realizar las tareas indispensables en casos de accidentes, siniestros, averías, retrasos imprevistos, epidemia u otra fuerza mayor.

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

CAPITULO VII

DEL TRABAJO DE LOS INDIGENAS

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

Art. 186 Las empresas están obligadas a suministrar a los indígenas alimentación adecuada y vivienda higiénica, cuando residan en el establecimiento donde prestan servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 191 Prohibese a todo empleador que ocupe el trabajo de indígenas:

- a) Fijar salarios que respondan no a la cantidad o calidad del trabajo a efectuarse, sino a la categoría que el individuo ocupa en la tribu;
- b) Obligarlos a realizar jornadas o tareas mayores que las de los restantes obreros ocupados en el mismo trabajo;
- c) Imponerles maltratos o mortificaciones por medio de trabajos forzados o en condiciones inferiores a las de los demás trabajadores; y
- d) Valerse de engaños u otros artificios destinados a servirse de ellos, contra su voluntad, contra la ley y los dictados de la moral o la caridad cristiana.

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

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

LIBRO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TITULO I

DE LA DURACION MAXIMA DE LAS JORNADAS

Art. 193 Considerase 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 de cuarenta y ocho horas semanales para el trabajo diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Art. 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 diurna y nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media.

En este caso y al solo efecto de determinar si la jornada es diurna o nocturna, se entenderá como jornada nocturna cuando se labore tres horas y media o más durante el período nocturno.

Art. 197 La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de 14 años y menores de diez y ocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

Art. 198 Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud de los trabajadores, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales. En este caso, y a pedido de parte interesada, la autoridad competente, asesorada por técnicos, autorizará o no la jornada de seis horas diarias.

Art. 199 Las jornadas a que se regieren 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 aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso, podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces semanales, ni sobrepasar en total cincuenta y seis horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.

Art. 202 El trabajo extraordinario se permitirá en los siguientes casos;

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

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

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

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

Art. 205 Cuando se trate de trabajos técnicos o especializados, la autoridad competente del trabajo puede autorizar la prolongación permanente de la jornada hasta doce horas diarias, si se comprobare que no hay trabajadores en número suficiente para realizar la labor correspondiente. Dicha autorización

no abarcará un período mayor de tres meses, pudiendo ser prorrogado cada vez que sea absolutamente necesario.

Art. 206 Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo;

- a) Las personas nombradas en el artículo 24 de este Código;
- b) Los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia o de confianza;
- c) Los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;
- d) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo, tales como en las labores agrícolas, ganaderas y servicios domésticos; y
- e) Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleados.

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

Art. 207 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) Llevar libros de registros en que se anoten las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria por cada trabajador y el importe de las remuneraciones adicionales.

Art. 208 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. 209 Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos;

- a) Servicios públicos de imprescindible necesidad;

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

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

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

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

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

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

TITULO II

DE LOS DESCANSOS LEGALES

Art. 213 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. 214 Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal, que normalmente será el domingo.

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

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

Art. 215 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. 216 Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el medio día del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

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

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

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

TITULO III

DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Art. 219 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) Después de un año de servicios continuos, seis días laborables;
- b) Después de tres años de servicios continuos, doce días laborables;
- c) Después de ocho años de servicios continuos veinte días laborables;
- d) Después de doce años de servicios continuos treinta días laborables.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme al inciso c) del artículo 98 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. 220 En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos veinte días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de doscientos veinte salarios, incluidas las vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 225 Los trabajadores deben gozar sin interrupción, de su período de vacaciones pero por urgente necesidad del empleador, éste podrá requerir de aquéllos la suspensión de éstas y su reintegración al trabajo. En 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 Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma for cuenta ajena.

Art. 227 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 hiciere así, se presumirá, salvo prueba en

contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

TITULO IV

DEL SALARIO

CAPITULO I

DEL SALARIO EN GENERAL

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

Art. 229 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. 230 Las tasas de remuneración no podrán establecer discriminaciones, por razón de edad, sexo, nacionalidad, religión o actividades políticas o sindicales.

A trabajo de igual eficacia, naturaleza o duración, deberá corresponder remuneración de valor igual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 236 Todo trabajador recibirá conjuntamente con su haber una hoja de liquidación en la que conste:

- a) El salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
- b) El número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentajes;
- c) Las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y

d) El concepto de los descuentos que llegaren a efectuarse. Un duplicado de esta liquidación quedará en poder del empleador para su verificación por las autoridades competentes.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 242 Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna

coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

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

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

La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por tal concepto, o por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.

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

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

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

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

Art. 246 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 del 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el obrero.

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

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

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

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

CAPITULO II

DEL SALARIO MINIMO

Art. 250 Salario mínimo es el que atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación,

habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 256 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. 257 Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo podrá ser modificado, comprobándose las siguientes causas:

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

Art. 258 El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de diez y ocho años por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

Podrán establecerse salarios inferiores a la tasa mínima para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental, legalmente comprobada.

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

Art. 260 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. 261 Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.

CAPITULO III

DE LA ASIGNACION FAMILIAR

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

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

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

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

mínimo legal.

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

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

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

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

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

Art. 269 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. 270 Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.

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

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

TITULO V

DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y COMODIDAD EN EL TRABAJO

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

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

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

Art. 275 Son también obligaciones de los empleadores:

- a) Adoptar en los establecimientos de trabajo, las precauciones necesarias para proteger la vida, la salud y moralidad de los trabajadores;

- b) Disponer que el personal reciba las instrucciones apropiadas para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y demás riesgos inherentes a sus ocupaciones respectivas, de acuerdo con lo prescrito en las leyes y reglamentos o lo que exigiere en cada caso, la naturaleza de la industria o explotación;
- c) Dar aviso por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo indicando con quince días de antelación, el comienzo de las faenas, el lugar del establecimiento, su naturaleza, cambios subsiguientes, materias primas, tipo de maquinaria y equipo;
- d) Someter a la autoridad competente para su examen y aprobación, los planos de toda construcción o proyectos de modificaciones o reparaciones importantes en los edificios industriales y lugares de trabajo;
- e) Efectuar ejercicios de salida ordenada del personal de los edificios industriales, una vez cada semestre por lo menos, para adiestrarlo ante la eventualidad de un incendio y evitar pánico.

A este respecto, el organismo administrativo competente determinará:

- 1) Los establecimientos de trabajo que podrían eximirse de este requerimiento; y
- 2) Los que por el número de trabajadores o la naturaleza de la explotación deban mantener brigadas contra incendios, capaces de planear y dirigir los ejercicios.
- f) Instalar en los locales de trabajo, en lugares bien visibles, avisos que indiquen claramente los deberes del personal con respecto a las condiciones de seguridad, así como señales visuales y distintivas de los lugares de peligro;
- g) Comunicar a la autoridad competente del trabajo, y antes de librarla al servicio, después de su instalación o reparación, la habilitación de cualquier máquina, caldera a vapor, recipiente a presión o compresor de aire o gases, para la debida inspección técnica;
- h) Proveer a los trabajadores de todos los equipos, dispositivos y herramientas prescritos en función de su seguridad e higiene, contra los riesgos inherentes al trabajo que se los encomiende; e
- i) Adoptar las medidas urgentes para asegurar a los trabajadores lesionados o que enfermaron durante el trabajo, los primeros auxilios adecuados.

Art. 276 Son también obligaciones de los trabajadores:

- a) Cooperar con los empleadores o sus representantes en el

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

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

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

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.

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

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

Art. 280 La Autoridad Administrativa del Trabajo, adoptará medidas para:

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

LIBRO TERCERO

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO I

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CAPITULO I

DE LA LIBERTAD SINDICAL

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

Art. 282 Todo empleador o trabajador goza del derecho de afiliarse o separarse de la organización sindical que le corresponda.

Nadie puede ser obligado a pertenecer o no, mediante actos de violencia o intimidación, a una organización profesional.

Art. 283 Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir libremente sus autoridades y representantes; organizar su administración y actividades lícitas.

Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.

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

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

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

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

CAPITULO II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

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

Art. 287 Los sindicatos pueden ser:

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

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

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

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

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

Art. 288 Los sindicatos tendrán las siguientes finalidades:

- a) Representar a sus miembros a pedido de éstos, ante las autoridades competentes administrativas o judiciales del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquellos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;
- b) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;
- c) Proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;
- d) Patrocinar a sus miembros en los conflictos colectivos del trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

- e) Instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros, fondos de socorros matuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubs, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. Sin embargo, no se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trata de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;
- f) Responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades competentes del trabajo; y prestar su colaboración a las mismas en los casos prescriptos por este Código y sus reglamentos;
- g) Sustener una oficina de colocación o bolsa del trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados; y
- h) Realizar en general los propósitos económicos, sociales y morales, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.

Art. 229 Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte miembros, cuando se trate de sindicatos de empresa, y con menos de treinta, cuando sea gremial.

Art. 290 Pueden formar parte de los sindicatos:

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

CAPITULO III

DE LA LEGALIZACION Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Art. 291 A los fines de la legalización y registro de un sindicato, los promotores u organizadores deberán presentar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, los siguientes documentos:

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

Art. 292 El acta constitutiva expresará:

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

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

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

- l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios:
 - 1) de registro de socios y su movimiento de entrada y salida;
 - 2) de Caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva;
- ll) Las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos;
- m) Las sanciones disciplinarias;
- n) Las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y
- ñ) El procedimiento para reformar los estatutos.

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

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

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

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

Art. 296 La nómina de los miembros fundadores deberá expresarse:

- a) Nombres y apellidos;
- b) Edad;
- c) Estado civil;
- d) Nacionalidad;

- e) Profesión u oficio; y
- f) Domicilio y residencia

Art. 297 La Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro del plazo de dos meses, contados desde la fecha de la presentación de los documentos a que se refieren el artículo 291, deberá efectuar la inscripción del respectivo sindicato o hacer a los solicitantes las observaciones que estime procedentes. De éstas, se correrá traslado por los postulantes.

Evacuado o no el traslado, se dictará la resolución correspondiente dentro del término de quince días, la cual será recurrible por el procedimiento de lo contencioso administrativo.

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

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

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Art. 300 Los sindicatos tienen los siguientes derechos:

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

Art. 301 Son obligaciones de los sindicatos:

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

Art. 302 Se prohíbe a los sindicatos:

- a) Debatir o terciar en asuntos políticos y religiosos;
- b) Ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industria; y

c) Fomentar actos delictuosos contra las personas o sus bienes.

CAPITULO V

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS

Art. 303 Los sindicatos legalmente registrados, podrán constituir federaciones y confederaciones, tanto nacionales como internacionales y formar parte de las mismas.

Art. 304 Cualquier sindicato 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.

Art. 305 Las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las federaciones y confederaciones de sindicatos, en cuanto fuera posible.

CAPITULO VI

DE LA EXTINCION Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 306 Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el artículo 289 de este Código, señala para su constitución.

Art. 307 Será causa de extinción de todo sindicato de empresa, la disolución de la empresa correspondiente.

Art. 308 El registro de los sindicatos y federaciones o confederaciones de los mismos, podrá ser cancelado con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a los fines previstos en el artículo 288 del presente Código.

Si se tratare de un sindicato, la Autoridad Administrativa del Trabajo, instruirá el correspondiente process, el cual constará de acusación, defensa, prueba y resolución.

Cuando la organización afectada fuese una federación o confederación de sindicatos, la instrucción del proceso compete al Ministerio de Justicia y Trabajo.

De las resoluciones dictadas en ambos casos, podrá apelarse dentro del término de cinco días hábiles por vía de lo contencioso administrativo.

Art. 309 Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores, no podrán federarse con asociaciones o partidos políticos, nacionales o extranjeros ni adscribirse a ellos, bajo pena de ser disueltas con arreglo a la ley.

Art. 310 La asociación será considerada automáticamente disuelta, con la cancelación de su registro, establecida en resolución firme y ejecutoriada de la autoridad competente.

Art. 311 Los sindicatos de empleadores y trabajadores, serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.

Art. 312 En caso de disolución de un sindicato y a falta de disposición de sus estatutos, el activo será transferido en donación a instituciones benéficas de asistencia o previsión social o a otras organizaciones sindicales legalmente constituidas.

Art. 313 La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial, será efectuada con la supervisión del organismo administrativo competente del trabajo.

TITULO II

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

Art. 315 Los representantes del sindicato o sindicatos, justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo de condiciones de trabajo, en la forma que establezcan sus estatutos. Los empleadores no sindicalizados justificarán su

representación conforme al derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante la autorización escrita que se les conceda a este efecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 320 En todo contrato colectivo, se indicará: la empresa, establecimiento o dependencia que comprenda su aplica-

ción, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrará en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

Art. 321 El contrato colectivo puede celebrarse:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 325 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.

El trabajador agremiado en el sindicato pactante del contrato colectivo que se separase del mismo, continuará prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el contrato.

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

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

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

Art. 328 Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar 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.

Art. 329 Las personas obligadas 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.

Art. 330 Cuando una acción fundada en el contrato colectivo, haya sido incoada por una persona o por un sindicato, los tres sindicatos afectados por el contrato, pueden intervenir en el

juicio, en razón del interés colectivo que la solución del litigio importe para sus miembros.

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

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

Art. 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.

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

Art. 334 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.

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

Dicha declaración, podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.

Art. 336 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.

Art. 337 El contrato-ley, regirá por tiempo indefinido.

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

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

Art. 339 La aplicación de los contratos colectivos se vigilará por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

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

TITULO III

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

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

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

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

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

El reglamento contendrá:

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

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

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

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

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

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

TITULO IV

DE LAS HUELGAS Y LOS PAROS

CAPITULO I

DE LAS HUELGAS

Art. 347 Este Código, reconoce los derechos de huelga y paro, cuyo ejercicio legítimo queda supeditado a las limitaciones determinadas por la protección de los intereses generales, establecida en el presente Título.

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

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

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

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

Art. 350 La huelga deberá tener por objeto:

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

ilícita o ilegal.

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

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

Art. 353 Para declarar una huelga se requiere:

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

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

- a) Formular sus peticiones en escrito dirigido al empleador, anunciando el propósito de ir a la huelga por el motivo o motivos indicados en el artículo 350 de este Código. Este aviso deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, excepto cuando se trate de actividades que afectan decisivamente a la economía del país en cuyo caso el plazo será de quince días y cuando se trate de servicios públicos, dicho plazo, no será menor de sesenta días. Los plazos correrán desde el día en que el empleador o su representante haya sido debidamente notificado;
- d) El mismo día, los trabajadores presentarán a la autoridad del trabajo, el escrito a que se refiere el inciso anterior, acompañado de copia auténtica que el Presidente de la Institución hará llegar sin más trámite, y dentro de las veinticuatro horas, al empleador en caso de no ser posible el cumplimiento del trámite indicado en el inciso anterior; y

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

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

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

Art. 356 Cuando la huelga fuese declarada por un número de trabajadores menor al fijado en el inciso b) del artículo 353 de este Código, la autoridad competente, antes de entrar a estudiar en cuanto al fondo, las causas del conflicto planteado, declarará que no existe el estado de huelga en la empresa, negociación o centro de trabajo de que se trata.

En consecuencia, intimará a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo para que dentro del plazo de veinticuatro horas vuelvan a él, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así, quedarán terminados los contratos de trabajo, asumiendo los remisos, la responsabilidad civil pertinente.

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

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

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

Art. 358 La huelga será considerada ilícita:

a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutaren actos de

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

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

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

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

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

Art. 363 La huelga terminará:

- a) Por arreglos privados entre empleadores y trabajadores; y

b) Por conciliación o laudo arbitral, de acuerdo con lo establecido en la ley.

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

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

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

CAPITULO II

DE LOS PAROS

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

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

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

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

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

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

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

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

LIBRO CUARTO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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

LIBRO QUINTO

DE LAS SANCIONES Y CUMPLIMIENTOS DE LAS LEYES DEL TRABAJO

TITULO I

DE LAS SANCIONES

Art. 374 Las sanciones establecidas en este Título, se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades, indemnizaciones o pagos de otro orden que este Código determina, en caso de incumplimiento de sus disposiciones.

Art. 375 Los funcionarios del trabajo que perciban dinero o cualesquiera dádivas con ocasión de los servicios que prestaren, incurrirán en las sanciones previstas en el Estatuto del Funcionario Público.

Art. 376 Las faltas de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, serán sancionadas con multa de trescientos a tres mil guaraníes que duplicarán en caso de reincidencia.

Art. 377 Los empleadores que obliguen a los trabajadores a trabajar más tiempo del que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria en su caso, serán sancionados con multa de doscientos a dos mil guaraníes, la cual duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador, sin perjuicio de que se pague a éste el salario que le corresponda conforme a esta Ley, por el tiempo de exceso.

Art. 378 El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de doscientos a dos mil guaraníes que duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador.

Art. 379 A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa hasta mil guaraníes por la primera vez y hasta dos mil guaraníes en caso de reincidencia, por cada trabajadora perjudicada.

Art. 380 Los empleadores que obliguen a las mujeres y a los varones menores de diez y ocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos o trabajos nocturnos industriales, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.

Al empleador que ocupe niños menores de doce años, se le impondrá multa de doscientos a dos mil guaraníes, duplicará en caso de reincidencia, por cada menor ocupado en contravención a la ley.

La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores en fraude a la ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo y serán pasibles dichos representantes legales de una multa de doscientos a quinientos guaraníes, que duplicará en caso de reincidencia.

Art. 381 El empleador que pague a sus trabajadores, salario inferior al mínimo legal o al establecido en los contratos colectivos de trabajo, será sancionado con multa de doscientos a dos mil guaraníes que duplicará en caso de reincidencia, por cada trabajador perjudicado.

Sufrirá igual sanción, el empleador que pague:

- a) Salarios desiguales en los casos en que este Código lo prohíba; y
- b) Salarios en vales, fichas o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

Art. 382 Al empleador que no observase en la instalación de sus establecimientos, o no adoptare las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, las disposiciones establecidas por este Código y otras leyes, de acuerdo con la naturaleza de la empresa o negociación, se le impondrá multa de quinientos a cinco mil guaraníes, que duplicará en caso de reincidencia.

Art. 383 El empleador que establezca en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes, drogas enervantes o casas de juegos de azar, sufrirá una multa hasta de cinco mil guaraníes la primera vez y hasta de diez mil guaraníes, si reincidiere.

Art. 384 Al empleador que se niegue a reconocer o tratar con un sindicato de trabajadores, registrado legalmente o a celebrar el contrato colectivo obligatorio con el sindicato de sus trabajadores, se le impondrá una multa hasta de mil guaraníes por la primera vez y hasta de cinco mil guaraníes en caso de reincidencia.

Art. 385 Al empleador que ponga en la "lista negra" a los trabajadores, cuando lo prohíbe este Código, se le impondrá una multa hasta de mil guaraníes por la primera vez y hasta tres mil guaraníes en caso de reincidencia.

Art. 386 El empleador o Sindicato de Empleadores que efectuar un paro de trabajo, sin cumplir los requisitos que exige este Código, sufrirá una multa hasta de cinco mil guaraníes por la primera vez y hasta de diez mil guaraníes en caso de reincidencia. Igual sanción se aplicará a las organizaciones sindicales de trabajadores, por huelgas decretadas con omisión de los requisitos legales.

Art. 387 La infracción de la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos, impuesta a los directores del sindicato, se castigará imponiendo a los infractores la sanción de destitución del cargo e inhabilitación para cargos directivos por cinco años.

Art. 388 Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la autoridad administrativa competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas y defensa, deducidas. Contra su resolución, podrá recurrirse por vía de lo contencioso administrativo.

TITULO II

DE LA PRESCRIPCION DE ACCIONES

Art. 389 Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo,

prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.

Art. 390 Prescribirán a los sesenta días:

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

Art. 391 Prescribirán a los treinta días;

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

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

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

Art. 394 Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquella fuese abandonada.

Si dejare de actuarse por hechos imputables a la autoridad, no correrá la prescripción.

Art. 395 Se interrumpe la prescripción:

- a) Por interposición de la demanda;
- b) Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción, haga del derecho de aquella contra quien prescribe;
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y

d) Por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.

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

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

TITULO III

DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

Art. 398 El cumplimiento y aplicación de las leyes del trabajo, serán fiscalizados por la autoridad administrativa competente, a través de un servicio eficiente de inspección y vigilancia.

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

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

DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

competente del trabajo, en caso de controversia.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION FINAL

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

- 1) - Ley No. 242 de fecha 6 de junio de 1917, que establece el descanso dominical.
- 2) - Ley No. 1218 de fecha 6 de agosto de 1931, sobre contratación del personal obrero en los establecimientos del Alto Paraná.
- 3) - Decreto No. 5952 de fecha 24 de octubre de 1936, que prohíbe el pago de salarios en bonos o vales.
- 4) - Decreto No. 2448 de fecha 9 de diciembre de 1937, sobre bonificación familiar.
- 5) - Decreto No. 3.544 de fecha 6 de enero de 1938, sobre jornada legal del trabajo.
- 6) - Decreto-Ley No. 13.294 de fecha 29 de junio de 1942, que protege la nacionalidad paraguaya de los trabajadores de la industria y el comercio.
- 7) - Decreto-Ley No. 10.875 de fecha 8 de febrero de 1943, sobre trabajo de menores.
- 8) - Decreto-Ley No. 620 de fecha 2 de octubre de 1943, que establece el salario mínimo.
- 9) - Decreto-Ley No. 211 de fecha 2 de enero de 1947, sobre descanso en los sábados por la tarde.
- 10) - Decreto-Ley No. 17.307 de fecha 22 de diciembre de 1951, sobre pago de aguinaldo a trabajadores.
- 11) - Ley No. 417 de fecha 4 de mayo de 1957, que establece nuevas normas para el pago del aguinaldo a los trabajadores.
- 12) - Decreto-Ley No. 8.608 del 22 de diciembre de 1951, que establece vacaciones anuales pagadas para trabajadores.
- 13) - Decreto No. 6.052 de fecha 17 de noviembre de 1944, que crea el Consejo de Salarios.
- 14) - Ley No. 697 de fecha 22 de mayo de 1961, que aprueba el Decreto-Ley No. 286 de fecha 29 de marzo de 1961, por el cual se actualizan las multas contempladas en la Legislación del Trabajo.

Art. 401 Comuníquese al Poder Ejecutivo. Dada en la sala de sesiones de la Honorable Cámara de Representantes de la Nación a veinticuatro de agosto del año un mil novecientos sesenta y uno.

J. Eulogio ESTIGARRIBIA
Pte. de la H.C.R.
Pedro C. GAUTO SAMUDIO
secretario

Asunción, 31 de agosto de 1961

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en
el Registro Oficial.

Fdo. ALFREDO STROESSNER

JUAN RAMON CHAVES

