



INSTRUCTIVO LABORAL

El presente instructivo busca informar adecuadamente a los socios de la ARP sobre las principales normativas que regulan el trabajo rural dentro de los Establecimientos Ganaderos y las documentaciones de tenencia obligatoria por parte del empleador rural.

TÍTULO I



MARCO LEGAL

1.1. CÓDIGO LABORAL

La Ley N.º 213, que establece el Código del Trabajo, en su título III de los Contratos Especiales de Trabajo, Capítulo V. Del trabajo rural, fija una serie de obligaciones exclusivas para el empleador del sector rural, no impuestas a los demás sectores:

PROVER VIVIENDA

Artículo 163 que los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa-habitación decorosa, debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores.

Art. 166. Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales.

PROVEER LUZ Y AGUA

Art. 167. Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas. El empleador asegurará la provisión de agua potable para los trabajadores, como, asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora de descanso por lo menos.

PROVEER ALIMENTOS PARA EL TRABAJO Y TODA SU FAMILIA

Art. 169. Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importan su obligación de suministrar carnes, leche y además alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.

SUBSIDIAR AL TRABAJADOR EN LÁS ÁREAS QUE EL IPS NO CUBRA

Art. 173. Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador.

Nota: Dentro de las declaraciones fundamentales en la Ley de creación del IPS, expresa que el Seguro Social cubrirá, los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores asalariados de la República.

SUBSIDIAR AL ESTADO – FINANCIAR LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

Art. 177. Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases. Asimismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

Transcripción inextensa del Capítulo V – Trabajo Rural

Art. 157. Estarán regulados por este capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.

Art. 158. También son considerados trabajadores rurales:



**FORMULARIO
INSTRUCTIVO LABORAL
ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY**

**Código: F-IL-01
Rev. 00-2022**

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

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

Art. 159. Quedan excluidos como sujetos:

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

Art. 160. Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependientes.

Art. 161. El locatario o aparcerero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este capítulo.

Art. 162. Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceites, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.

Art. 163. Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa-habitación decorosa, debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al número de moradores.

Art. 164. La casa-habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores, debe ser de pared compacta y techo de teja de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construida de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares. Además, contará con los servicios sanitarios correspondientes.

Art. 165. Los trabajadores que viviesen con su familia en el establecimiento, deberán ocupar habitaciones independientes.

Art. 166. Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales.

Art. 167. Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo el número de personas.

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

Art. 168. Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la administración, los empleadores les



**FORMULARIO
INSTRUCTIVO LABORAL
ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY**

**Código: F-IL-01
Rev. 00-2022**

proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.

Art. 169. Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importan su obligación de suministrar carnes, leche y además alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.

Art. 170. Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotaciones similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia, con los elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse en el mismo antiofídicos en dosis suficientes.

Art. 171. Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.

Art. 172. El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente.

Art. 173. Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondientes a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidio del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador.

Art. 174. El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimiento y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador. Asimismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.

Art. 175. Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.

Art. 176. El empleador podrá explotar por sí o por interpósita persona almacenes o proveedurías.

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

Art. 177. Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación, el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases. Asimismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

Art. 178. Los familiares del trabajador que realicen tareas en la casa particular del empleador o en las dependencias de su establecimiento, serán considerados dependientes y remunerados como tales.

Art. 179. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando estas tareas significan peligro para su integridad física.

Art. 180. El trabajo de los menores en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I, Capítulo II, Título III, del Libro I de este Código.



**FORMULARIO
INSTRUCTIVO LABORAL
ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY**

**Código: F-IL-01
Rev. 00-2022**

Art. 181. Con excepción de las épocas de siembra, cosechas, esquila, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales, no obstante en esos casos, se le abonará el importe que correspondiere con los recargos que fija el artículo 235 para las horas extraordinarias de trabajo. Si la intensidad de los trabajos lo requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse en estos casos al trabajador.

Art. 182. Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en casos de accidente, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajo y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exijan la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, establecidos en esta ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador, el tiempo excedente. En ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Art. 183. Todo empleador comprendido en este capítulo comunicará a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha autoridad administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa o concubina, lugar donde vive ésta, labor que desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

Art. 184. En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el período de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al artículo 87 de este Código.

Art. 185. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los artículos 79 y 82 del Código del Trabajo.

Art. 186. En el caso de producirse la causal contemplada en el artículo 81 inciso *u*) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si el trabajador tuviera más de un año de antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social, durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.

Art. 187. Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el artículo 84 de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al artículo 91 del mismo Código.

Art. 188. El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al artículo 91 de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso que corresponda de acuerdo a su antigüedad.

Art. 189. El preaviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, zona campaña, o sobre los mínimos convencionales si fuesen superiores a éstos.



Art. 190. Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.

Art. 191. La autoridad administrativa del trabajo reglamentará el máximo de anticipo en dinero, que podrá recibir el trabajador según la naturaleza de la faena. Salvo caso de enfermedad u otra urgencia legítima, el empleador no podrá anticipar dinero al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.

1.2. INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Por su parte la Ley N.º 98/92 QUE ESTABLECE EL REGIMEN UNIFICADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES Y MODIFICA LAS DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY N.º 1860/50, APROBADO POR LA LEY N.º 375/56 Y LAS LEYES COMPLEMENTARIAS Nos. 537 DEL 20 DE SETIEMBRE DE 1958, 430 DE FECHA 28 DE DICIEMBRE DE 1973 Y 1286 DE FECHA 4 DE DICIEMBRE DE 1987 regula el Sistema de Avalúos de Especies y Regalías, y refiere: Que, el Consejo de Administración fijará los avalúos que, para los efectos de determinar las cotizaciones, se aplicarán a los salarios en especie o regalías, como también a las remuneraciones en dinero de aquellas labores a destajo o de otra índole en que sea conveniente establecer los avalúos a casa de dificultades especiales propias de esas labores para que se cotice por periodos regulares.

El artículo 13 de la Ley 98/92 prevé expresamente como facultad del Consejo de administración fijar los avalúos de salario a que se refiere el artículo 19.

Ley N° 427/73

Es obligatoria la inscripción del empleador en el Instituto a la iniciación de sus actividades en tal carácter; como, asimismo, la comunicación de cualquier denominación o cambio de razón social, de domicilio, de clase de actividades o de cese de actividad, sea este temporal o definitivo, todo ello conforme a la reglamentación que establezca el Instituto. Comunicaciones de entrada y salida, inscripción y documentación respecto al trabajador. Los empleadores están obligados a comunicar al Instituto la entrada de sus trabajadores, a la iniciación de las tareas contratadas; igualmente, la salida de los mismos. Están obligados, asimismo, a inscribirlos en el Instituto. Los empleadores, a su vez, están obligados a facilitar que sus trabajadores se provean el documento de identificación de su calidad de asegurado. Estas obligaciones de los empleadores serán cumplidas conforme a la reglamentación que dicte el Instituto.

Los trabajadores de establecimientos ganaderos aportan el 9% de su salario y el empleador aporta el 16,5% del salario, totalizando el 25,5% de aportes. En el caso de que el salario sea menor a la base mínima imponible, el empleador debe hacerse cargo para integrar las diferencias necesarias para aportar las que correspondan al mínimo que establece las normativas.

1.3. EXÁMENES MÉDICOS OBLIGATORIO DE ADMISIÓN Y PERIÓDICOS DE LOS TRABAJADORES

Por Resolución N.º 03/2022 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estableció que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos:

- a) Antes de su ingreso a una empresa por primera vez.
 - Examen clínico por profesional médico
 - Examen de sangre: hemograma completo, heritrosedimentación, perfil lipídico, glicemia, tipificación sanguínea (grupo sanguíneo y factor Rh)



FORMULARIO
INSTRUCTIVO LABORAL
ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY

Código: F-IL-01
Rev. 00-2022

- b) A intervalos periódicos o anualmente, en base a la evaluación de riesgo, según protocolos emitidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
El examen médico periódico incluirá la realización de un examen clínico, hemograma completo, y solo según evaluación de riesgo y recomendación del médico, en su caso, otros estudios complementarios. La periodicidad y el contenido de los estudios periódicos serán determinados por el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo. -

Estos exámenes podrán ser realizados por médicos especialistas en medicina del Trabajo o por médico debidamente entrenado en la materia.

Los exámenes médicos admissionales y periódicos deberán ser registrados en las fichas técnicas determinadas para tal efecto en el Art. 70 de la Resolución. El empleador deberá conservar los registros y documentos relacionados a la salud laboral para fines de referencia por un tiempo mínimo de 10 (diez) años contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa. La conservación debe garantizar que los documentos sean legibles, fácilmente identificables, accesibles, y protegidos contra daños, deterioros o pérdidas. Esta conservación podrá hacerse de forma electrónica o digital para garantizar la preservación de la información

Ver resolución: <https://www.mtess.gov.py/application/files/8516/4364/5369/RES-MTESS-3-2022.pdf>

TÍTULO II

2.1. DOCUMENTOS DE TENENCIA REQUERIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Se detalla la lista de documentos a ser presentados al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el caso de una inspección, los cuales el empleador debe poseer, o en su caso indicar que tal documento no aplica o justificar por qué no se cuenta con dichos documentos.

- 1) Recibo de presentación de planillas anuales.
- 2) Constancia de inscripción patronal ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 3) Listado de cantidad de trabajadores, detallado por género.
- 4) Libro de registro de empleados y obreros
- 5) Libro de registro de sueldos y jornales.
- 6) Libro de registro de vacaciones anuales
Observación: Presentar el libro correspondiente al año anterior.
- 7) Constancia de comunicación de vacaciones.
- 8) Recibo de pago de vacaciones.
- 9) Recibo de pago de salarios.
- 10) Recibo de pago de horas extraordinaria
Nota: El pago de las horas extras figura en los respectivos recibos salariales de los trabajadores que llegaron a trabajar horas extras.
- 11) Recibo de pago de aguinaldo.
- 12) Recibo de pago de asignación familiar
Nota: Este beneficio es abonado a los funcionarios que han solicitado por escrito este beneficio y cumplido los requisitos previstos en el art. 264 del C. T.
- 13) Contratos individuales de trabajo
Nota: Gran parte de los empleados percibe en concepto de remuneración el salario mínimo legal vigente para actividades del sector rural. Respecto de estas personas no existe obligación legal de contar con contrato individual de trabajo por escrito. Esto es así en razón de que el art. 43 del C. T., dispone:



FORMULARIO
INSTRUCTIVO LABORAL
ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY

Código: F-IL-01
Rev. 00-2022

*Art. 43. C. T. El contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser **VERBAL** o escrito.
Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una **remuneración superior** al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.*

Así las cosas, la ley no impone la obligación de instrumentar por escrito los contratos de aquellas personas que perciban el salario mínimo legal (respecto de quienes la ley autoriza la contratación verbal), y como todos sabemos, el art. 09 de la C. N estatuye que <<Nadie está obligado a hacer lo que la ley no ordena...>>.

Hecha la aclaración, adjuntar los contratos individuales de trabajo, en cumplimiento de art. 43 del C. T.

14) Reglamento interno de trabajo. En este sentido, el art. 354 del C. T. estatuye:

*Art. 354. Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, **para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior**, salvo que el empleador decida aplicarlas en sustitución del despido.*

- 15) Autorización para trabajar en horario nocturno:
Nota: En caso de contar con empleados que prestan servicios en horario nocturno.
- 16) Constancia de Inscripción patronal ante el I. P. S.
- 17) Última planilla de pago ante el I. P. S.
- 18) Contrato Colectivo de condiciones de trabajo.
Nota: En caso de contar con el mismo
- 19) Cumplimiento de la jornada de trabajo efectivo: informar según forma de control y/o registro
- 20) Cumplimiento del salario mínimo vigente.
- 21) Constancia del Registro de Trabajador Adolescente
Observación: En caso de contar con adolescentes presentar la constancia, o informar que la empresa no emplea a menores de edad.
- 22) Habilitación de la sala de lactancia: Las empresas en donde trabajen más de 10 mujeres deben habilitar una sala de lactancia materna habilitada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de acuerdo con la normativa vigente.
- 23) Habilitación de guardería (art. 134, 2° párrafo, ley 213/93):
- 24) Exámenes médicos obligatorios de Admisión y Periódicos. Fuente art. 263 del Decreto 14.390/92.
- 25) Constancia de entrega de ropas y equipos de protección personal.
- 26) Constitución de la Organización de salud ocupacional:
- 27) Constitución de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes.
- 28) Constancia de realización de cursos de capacitación en SSO.
- 29) Constancia de inscripción de Profesionales de la Salud y Seguridad Ocupacional.
- 30) Constancia de mantenimiento de aparatos de izar, máquinas, sistemas y dispositivos de seguridad:
- 31) Contrato con contratistas y/o subcontratistas: Adjuntamos copias de los contratos con las firmas que proveen servicios tercerizados.
- 32) Planos de prevención de incendios
- 33) Planos constructivos municipales aprobados.

Es importante monitorear en forma permanente el portal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los efectos de tomar conocimiento de las Resoluciones emitidas por el ente que regulan los diferentes plazos, modalidades y procedimientos de presentación de las distintas comunicaciones. Pudiendo visitar el siguiente portal para el efecto: <https://www.mtess.gov.py/institucion/resoluciones>