

# LEGISLACIÓN LABORAL I. DURACIÓN MÁXIMA DE LAS JORNADAS

Prof. Abg. José David Montanía  
Caballero.

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 cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos en la semana cuando el trabajo fuere nocturno.

Art. 195. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

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

Art. 197. La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

Art. 198. Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o que por su naturaleza pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.

Art. 199. Las jornadas a que se refieren los artículos anteriores, se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena.

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

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

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

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

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

Art. 203. Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

Art. 204. Para los menores de dieciocho años no habrá en caso alguno horas extraordinarias de trabajo, salvo lo dispuesto en el Capítulo V del trabajo rural.

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

- a) los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a fiscalización inmediata;
- b) los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;

- c) los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleado; y,
- d) los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo; tales como las labores del servicio doméstico y el trabajo rural dentro de los límites establecidos en los Arts. 181 y 182.

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 210. En los establecimientos de trabajo continuo o en los que las faenas se prolonguen en parte del día y de la noche, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores, los que se turnarán.

Art. 211. La autoridad administrativa del trabajo dictará por sí o con la anuencia de otras autoridades los reglamentos necesarios para todas aquellas faenas que tengan características especiales o requieran una labor continua. Dichos reglamentos se dictarán tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de los trabajadores y empleadores.

## II. DESCANSOS LEGALES

Art. 212. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.

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

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

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

Art. 214. Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondientes a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.



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

Art. 216. Los trabajos que requieran una labor continua serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.

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

# III. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Art. 218. Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

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

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

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

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

Art. 219. En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Art. 220. Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

Art. 221. Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.

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

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

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

Art. 223. Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.

Art. 224. Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

Art. 225. Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquellos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones. Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irroque tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.

Art. 226. Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

# IV. SALARIO

Art. 227. A los efectos de este Código, salario significa la remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Art. 228. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley.

Art. 229. Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

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

Art. 230. El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador.

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

Art. 231. Los salarios se abonarán en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de los mismos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda.

No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.

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

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

a) el pago del salario se efectuará por semana, por quincena o por mes.

Excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza de las tareas cuando el trabajador no sea ocupado diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, semana o quincena. En ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veintiséis días; y

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

Art. 233. Todo trabajador deberá ser informado, antes de ocupar su empleo o al producirse modificación en el mismo, de las modalidades de pago del salario que le corresponderá.



Art. 234. Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

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

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

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

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

*a)* el salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;

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

*c)* las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y

*d)* el concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse.

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

Art. 236. El pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.

Art. 237. El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.

Art. 238. Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aun cuando utilizase intermediarios o agentes para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes en cuanto concierne al pago del salario adeudado.

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

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

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

Art. 241. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercaderías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente cuidará que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.

Art. 242. Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salario, en ningún caso devengarán intereses. Los vales a cuenta de salarios o anticipos serán deducidos de la liquidación del mes respectivo, salvo convenio escrito en contrario. La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.

Art. 243. Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

Art. 244. Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondieran, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.

Art. 245. El aguinaldo es inembargable.

El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:

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

b) hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y  
c) hasta el 25% (veinticinco por ciento) en los demás casos.

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

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

Art. 247. Los créditos a favor de los trabajadores devengados total o parcialmente en los seis últimos meses o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, se considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el síndico, administrador judicial, depositario o ejecutor testamentario, una vez verificados dichos créditos, estará obligado a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que hiciese la autoridad competente de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencimiento del mencionado plazo no los hubiese.

Art. 248. A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los trabajadores no necesitarán entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos a que tengan derecho. Deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.

# V. SALARIO MÍNIMO

Art. 249. Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

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

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

Art. 251. A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.

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

Art. 253. Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos a:

a) dictar su propio reglamento;

b) recabar de las reparticiones del Estado, la municipalidad, entes autónomos, empresas públicas o de economía mixta y empresas privadas industriales o comerciales de la República, todos los datos, informes o dictámenes, atinentes al desempeño de sus funciones;

c) concurrir en corporación o por medio de miembros delegados a cualquier empresa o lugar de trabajo en horas hábiles para las constataciones que estime oportunas o de rigor;

y

d) conceder audiencias públicas para que las partes interesadas puedan exponer sus puntos de vista, así como disponer otras medidas de investigación que tiendan a aportar elementos de prueba y demás datos pertinentes.

Art. 254. Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salario mínimo, la que será elevada al Poder Ejecutivo a los efectos de su consideración.

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

Art. 256. Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo será modificado cuando se comprueben cualquiera de los siguientes hechos:

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

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

Art. 258. En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendría de su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.

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

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

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

Art. 260. Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.



# VI. ASIGNACIÓN FAMILIAR

Art. 261. Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extramatrimonial o adoptivo.

Art. 262. La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:

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

Art. 263. El derecho a la asignación familiar se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el artículo anterior o por exceder el salario del beneficiario del 200% (doscientos por ciento) del mínimo legal.

Art. 264. La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificados de nacimiento, de vida y residencia. El trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar desde el momento que comunique por escrito al empleador los hijos con derecho al beneficio y acompañe el certificado de nacimiento de ellos.

Art. 265. Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla, sin perjuicio de que el empleador pueda comprobarlas por medios hábiles.

Art. 266. Si ambos progenitores trabajan en relación de dependencia, tendrá derecho a percibir asignación familiar uno de ellos, siempre que el salario mayor de cualquiera de ellos no exceda del límite fijado en el artículo 263 de este Código.

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

Art. 268. La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social. Ella no puede ser cedida ni embargada.

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

Art. 270. Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador beneficiario puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo dispuesto en el artículo 265 de este Código.

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