

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO RURAL PARA ESTABLECIMIENTOS GANADEROS

En la ciudad de República del Paraguay, a los días del mes de del 202., comparecen, por una parte, domiciliada en la casa de la calle ciudad de, representada en este acto por el Sr. con C.I.N°, en su carácter de representante legal, denominada en adelante “**el empleador**”; y, por la otra parte, el Sr. con C. I. N° de nacionalidad, estado civil, mayor de edad, de profesión, domiciliada en, en adelante denominada “**el trabajador**”; convienen en celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO RURAL PARA ESTABLECIMIENTOS GANADEROS**, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 159 al 191 del Código Laboral, que se regirá por las siguientes condiciones:

PRIMERA: Clase de Trabajo o servicio a ejecutar: “**El trabajador**” es contratado como trabajador rural, debiendo cumplir las funciones inherentes a este cargo, que comprende el cuidado del inmueble donde prestará servicios, debiendo mantenerlo en buen estado de higiene y conservación; el recorrido diario del campo; la atención del ganado menor y bovino, asumiendo el compromiso de cuidarlo, alimentarlo y sanitarlo cuando sea necesario, debiendo asimismo comunicar a la patronal cualquier situación que considere pertinente. Estas funciones no son taxativas, sino meramente enunciativas, extendiéndose las obligaciones del “**trabajador**” a todas aquéllas que guarden relación con el trabajo rural y las que le asigne “**el empleador**”.

“**El trabajador**” declara tener conocimiento de las tareas o actividades a desempeñar y se considera idónea para el desempeño del cargo, obligándose asimismo a asistir a los cursos de capacitación o adiestramientos que “**el empleador**” imparta.

SEGUNDA: Lugar de prestación de los servicios: El trabajador deberá prestar servicios en el inmueble propiedad de “**el empleador**” ubicado en de la ciudad de departamento de

Asimismo, dada la naturaleza de sus funciones, el trabajo podrá realizarse en los lugares o destinos que “**el empleador**” indique, asumiendo “**el trabajador**” el compromiso de seguir las indicaciones y directivas impartidas por “**el empleador**” en base a las necesidades propias de la explotación.

TERCERA: Salario: “**El trabajador**” percibirá mensualmente en concepto de remuneración mensual el salario mínimo para establecimientos ganaderos, conforme lo establece la resolución del MTESS N° 948/2022 y la Resolución del CA-IPS N° 043-003/2022. Al percibir sus haberes, “**el trabajador**” deberá suscribir las liquidaciones correspondientes, las cuales quedan incorporados al presente contrato. En caso de diferencia entre el monto fijado en este documento y los recibos de sueldo prevalecerán estos últimos.

“**el empleador**” conserva el derecho de establecer y/o modificar la forma de pago del salario incorporando herramientas tecnológicas como el uso de billeteras electrónicas, tarjetas de débito, Cajeros automáticos u otros medios de pago.

CUARTA: Duración del Contrato: El presente Contrato se celebra por tiempo indefinido. Para todos los efectos legales, “**el empleador**” reconoce a al trabajador una antigüedad a partir del(fecha de inicio del vínculo).

Las partes establecen en la etapa inicial del Contrato un periodo de prueba de TREINTA (30) DIAS computados desde la fecha de inicio de la relación laboral.

QUINTA: Duración de la Jornada de Trabajo: “El trabajador” cumplirá sus funciones en horario diurno, en jornadas de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, durante seis días a la semana. Dada la naturaleza de las funciones y la imposibilidad de “el empleador” de ejercer un control efectivo del cumplimiento del horario, “el trabajador” organizará su horario laboral de modo tal a que su jornada no exceda la carga horaria indicada. Queda entendido que las faenas y vacunaciones comenzadas y que requieren su terminación en el mismo día, no podrán ser interrumpidas por motivo alguno.

“el empleador” de conformidad con las necesidades del establecimiento, podrá disponer el trabajo continuo los días domingos y feriados, en cuyo caso acordará con “el trabajador” 24 horas de descanso compensatorio en un día hábil de la semana siguiente.

“El trabajador” tendrá derecho al descanso fuera del establecimiento si así lo deseara al cumplir su jornada laboral los días sábados desde las 13:00 horas retornando a su lugar de trabajo los lunes a las 08:00 am.

SEXTA: Prestaciones: “el empleador” otorga al “trabajador” todas las prestaciones establecidas en el Código Laboral para los empleados rurales. Particularmente, le proporciona una casa-habitación decorosa, que “el trabajador” deberá conservar en ben estado de higiene y conservación y restituirlo a “el empleador” dentro de las veinticuatro horas posteriores a la desvinculación, sea justificada o injustificada; o incluso cuando no medie desvinculación, en el momento en que “el empleador” se lo solicite, bajo pena de responder por los daños y perjuicios ocasionados.

“El trabajador” acepta que la vivienda que le es proporcionada no es de su propiedad y tiene prohibido que terceras personas ingresen al predio bajo ninguna modalidad.

La vivienda a ser ocupada por “el trabajador” cuenta con agua potable y un botiquín de primeros auxilios. Asimismo, “el empleador” proveerá al trabajador alimentos en cantidad, calidad y variedad suficientes. “El trabajador” también declara haber recibido de “el empleador” todos los equipos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus labores, los cuales deberán ser restituidos en buen estado al finalizar el vínculo.

“El empleador” proveerá los alimentos y víveres para consumo del “el trabajador” y su familia, en cantidad, calidad y variedad suficientes de acuerdo a lo dispuesto por el Código Laboral. Será opción de “el empleador” determinar las características antes señaladas en cuanto a los alimentos y víveres, entendiéndose que son de calidad adecuada, aquellos que reúnan las condiciones sanitarias básicas y aptas para el consumo. La suma de colación alimentaria y de víveres no constituirá salario de conformidad al artículo 230 del Código Laboral. “El trabajador” autoriza a “el empleador” a descontar de su salario mensual el monto de los artículos para el uso personal que el mismo y su familia directa hayan recibido de éste, previa solicitud verbal o escrita por parte de “el trabajador”.

SEPTIMA: Equipos y Herramientas: “el empleador” hace entrega “al trabajador” de los siguientes materiales y herramientas:

1.
2.
3.

(hacer inventario de los mismos y dejar constancia de las condiciones en que se encuentran) para ser empleados en la actividad para la cual es contratada, siendo desde este momento de su responsabilidad el cuidado, buen uso y conservación de los mismos, obligándose a restituirlos al EMPLEADOR, al término del presente contrato, en las condiciones en que fueron entregados, salvo el deterioro normal por el transcurso del tiempo, los originados por el uso natural y

adecuado y los ocasionados por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción.

“El empleador” deberá entregar en forma gratuita, una vez al año, sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, de conformidad al mandato del Código Laboral.

OCTAVA: Recepción de documentos: “El trabajador se obliga a recibir con su firma toda nota, instructivo, comunicación o medida que “el Empleador” le dirija. La negativa a recibir comunicaciones o a entregar informes dentro de los plazos señalados, será considerada falta grave.

NOVENA: Medidas de seguridad: Las partes acuerdan que, por seguridad, “el Empleado” cumplirá y hará cumplir políticas de prevención de riesgos, de seguridad personal y aquellas que se dispongan para garantizar los controles de entrada y salida de los establecimientos que posea “el Empleador”.

“El trabajador” se obliga a no emplear en sus labores a sus hijos/as, menores de edad, adolescentes, bajo ninguna condición, en caso de verificarse esta situación se dará fin al contrato de trabajo con justa causa.

“El empleador” se compromete a cumplir con las recomendaciones de la ARP en materia de lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y toda forma de violación de las normas laborales.

DÉCIMA: Cumplimiento de normas éticas y disciplinarias: “el trabajador” se obliga a cumplir las normas disciplinarias, hacerlas cumplir al personal dependiente, a respetar, cumplir y hacer cumplir las normas y políticas éticas que el mismo declara conocer, reconociendo como cláusula fundamental del contrato y principios reguladores de la relación de trabajo la buena fe, la lealtad, probidad y honestidad en el servicio, en todo momento y situación, debiendo anteponer siempre los intereses de “el empleador” a los personales, haciendo saber a sus Superiores de la existencia de todo acto ilícito o inmorales que llegue a su conocimiento, abstenerse de cometerlos y de autorizar a su ejecución, y en su caso, obrar de la manera requerida para evitar que dichos actos se produzcan, como así también evitar en todo cuanto esté a su alcance y por medios no reprobables, cualquier perjuicio a “el empleador”-, sus bienes y su imagen.

En ningún caso podrá el Empleado aceptar ni recibir dádivas o cualquier otro beneficio indebido con motivo del trabajo desempeñado, ni ofrecerlas a personal dependiente de “el empleador” ni a terceros, bajo condición ni en caso alguno, en caso de verificarse esta situación se dará fin al contrato de trabajo con justa causa.

“El trabajador” reconoce y se obliga a no utilizar para fines personales o no autorizados por escrito por “el Empleador”, ni siquiera parcial o momentáneamente, los bienes, materiales, dinero en efectivo, contactos o relaciones que pudiera tener o manejar con motivo de su relación laboral con “el Empleador”, ni podrá utilizar el nombre “el empleador” para obtener ventajas o algún beneficio no autorizado por “el empleador”.

En ningún caso “el trabajador” podrá ingerir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, su ingestión, posesión, comercialización o tenencia será causa de despido sin derecho a indemnización.

DÉCIMO PRIMERA: Exámenes: “El Empleador” podrá realizar en cualquier momento, por sí o designando a terceras personas relacionadas con el trabajo, pruebas de alcotest y de consumo de drogas. Para el supuesto que se compruebe el estado de consumo de alcohol y/o de drogas estupefacientes que demuestren que “el trabajador” no se encuentra, por algunas de dichas causas, en condiciones de desempeñarse en su puesto de trabajo, o represente un peligro para la integridad física y seguridad de tanto para sí mismo como para sus compañeros de trabajo, se procederá al despido con justa causa.

DÉCIMO SEGUNDA: Jurisdicción aplicable: En caso de litigio o controversia judicial derivado de la interpretación o incumplimiento del presente contrato de trabajo, las partes se

someten a los Juzgados y Tribunales del fuero Laboral de la ciudad de Asunción, capital de la República del Paraguay.

En prueba de conformidad y aceptación de todos sus términos, firman el presente contrato individual de trabajo las personas nombradas en el encabezado, en dos ejemplares de un mismo tenor y efecto, uno para cada una de las partes signatarias.

.....
LA EMPLEADORA

.....
EL TRABAJADOR

*RECOMENDACIONES DE LA ASOCIACIÓN RURAL DEL PARAGUAY
INTEGRANTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO
FORZOSO*

La Asociación Rural del Paraguay (ARP) insta e invita a los productores ganaderos a sumarse a la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.