

65

c) Dos (2) días de Permiso para toda trabajadora según Artículo 1. Ley Modificada 3803/2009 "QUE OTORGA LICENCIA A LAS TRABAJADORAS PARA SOMETERSE A EXÁMENES DE PAPANICOLAU Y MAMOGRAFIA". Con previo agendamiento y la constancia correspondiente.

\*De los Permisos Excepcionales:

**Art. 46°. PERMISO POR MATERNIDAD:** Ley 5508/15 Ley Nº 5508 / PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

**PERMISO DE MATERNIDAD: Artículo 11.**

Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravedad y su posible fecha de parto.

En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto.

Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas.

En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño.

Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del tiempo que faltase transcurrir hasta el término del permiso, será destinado al padre o a quien fuera designado por la familia de la madre como cuidador del niño o de los niños, siempre que este período de tiempo, sea destinado en forma exclusiva al cuidado.

El ejercicio del derecho de usufructo del permiso de maternidad tendrá por efecto la prohibición de realizar trabajo alguno o prestar servicios en forma parcial, aleatoria o ocasional a favor de terceros.

**Artículo 12.- Subsidio por Permiso de Maternidad.**

Durante el Permiso de Maternidad, la trabajadora recibirá un subsidio con cargo al Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS) equivalente al 100% (cien por ciento) de su remuneración al momento de ocurrido el parto.

En el caso de que el empleador no haya inscripto o se encuentre en mora en relación al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social del Instituto de Previsión Social (IPS), este deberá asumir el pago del 100% (cien por ciento) del monto correspondiente al subsidio establecido en el presente artículo, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones administrativas que pudieran corresponder.

**Artículo 13.- Otros Permisos Laborales.**

Se establecen además los siguientes permisos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad:

a. Permiso por Adopción: la madre adoptante, acreditada con sentencia judicial y la madre de la familia de acogimiento, declaradas como tales por sentencia judicial, tendrán derecho a acceder al permiso por maternidad de 18 (dieciocho) semanas cuando el adoptado o el niño

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092551



66

acogido, fuere menor de 6 (seis) meses, y 12 (doce) semanas cuando fuere mayor de 6 (seis) meses.

b. Permiso por Paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador.

Durante el período el padre deberá inscribir al niño o niña ante la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cédula de identidad ante el Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional.

**Artículo 14.- Permiso de Lactancia:**

Se concederá a las madres trabajadoras, un permiso al día de 90 (noventa) minutos para amamantar a sus hijos durante los primeros 6 (seis) meses, los cuales podrán ser usufructuados por la madre, de la forma en que ella estime conveniente, en función a las necesidades del niño, computados desde el primer día de reintegro al trabajo después del Permiso de Maternidad; pudiendo extenderse dicho permiso según indicación médica, desde los 7 (siete) meses incluso hasta 24 (veinticuatro) meses de edad que en este caso será de 60 (sesenta) minutos al día. Dicho permiso será considerado como período trabajado, con goce de salario.

Además, el empleador dará el tiempo necesario a la madre trabajadora en su empleo, para realizar la extracción de la leche materna, para lo cual brindará las condiciones necesarias y contará con una sala de lactancia.

En caso de parto múltiple, dicho permiso se incrementará 60 (sesenta) minutos más por día a partir del segundo hijo.

**Artículo 17.-** Las instituciones públicas y empresas del sector público y privado, en las cuales trabajen más de 30 (treinta) mujeres, implementarán salas de lactancia materna habilitadas por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de acuerdo con la normativa vigente.

Las salas de lactancia deberán estar debidamente acondicionadas para que las madres trabajadoras en período de lactancia puedan amamantar o extraerse la leche, asegurando su adecuada higiene y conservación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fiscalizará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Si como la Resolución MTESS N° 519/18 "POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 134 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE GUARDERÍAS", que en su parte pertinente expresa: "...el Artículo 134 del Código del Trabajo, establece cuanto sigue: "...En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Dichos descansos considerados como periodos trabajados con goce de salario. Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan mas de 50 trabajadores de uno u otro sexo, estan obligados a habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años, donde estos quedaran bajo custodia durante el tiempo de trabajo de su padre o madre[...]".-Ley N° 6211/18, MODIFICA EL ARTÍCULO 1° DE LA LEY N° 3.803/2009 "QUE OTORGA LICENCIA A TRABAJADORAS PARA SOMETERSE A EXÁMENES DE PAPANICOLAU Y MAMOGRAFÍA. "Art. 1°.- Toda trabajadora, dependiente o no, del sector privado o público, con cargo permanente, temporal o contratada, con cargo electivo o no, goza de licencia remunerada de dos días laborables en cada año, para someterse a exámenes de Papanicolau y Mamografía."

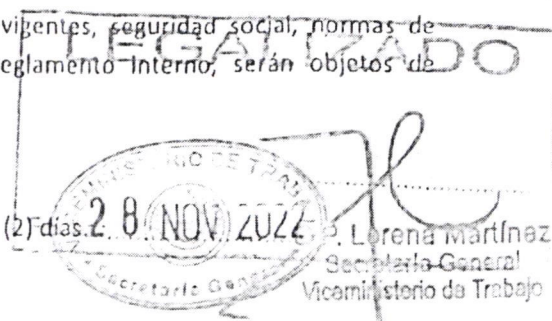
**Ley N° 6280/19. CREA EL PROGRAMA NACIONAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ Y TRATAMIENTO DEL CÁNCER DE PRÓSTATA Y COLON** " Artículo 13. Todo trabajador, dependiente o no, del sector privado o público, con cargo permanente, temporal o contratado, con cargo electivo o no, goza de licencia remunerada de 2 (dos) días laborales en cada año, para someterse a exámenes de detección precoz del cáncer de próstata o colon."

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-8

## XII. DE LAS SANCIONES

**Art. 47°.** Las infracciones u omisiones a las leyes vigentes, seguridad social, normas de conducta higiénicas y las cláusulas del presente Reglamento Interno, serán objetos de sanciones y podrán consistir en:

- a) Amonestación u observación verbal o escrito.
- b) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, hasta dos (2) días.
- c) Suspensión sin goce de sueldo, hasta tres (3) días
- d) Suspensión sin goce de sueldo, superior a los 4 días a 8 días , previo Sumario Administrativo.



**Art. 48°.** La escala de sanciones precedente, será aplicada de acuerdo a la menor o mayor gravedad de los hechos protagonizados por el trabajador.

**Art. 49°.** Las sanciones disciplinarias podrán ser solicitadas por jefes o encargados de departamentos o secciones, pero solo podrán ser aplicadas con la aprobación de la persona designada por el directorio.

**Art. 50°.** Toda sanción aplicada a un personal será registrada en su legajo personal, y notificada al afectado por escrito, y comunicada a la autoridad administrativa del trabajo.

**Art. 51°.** Las sanciones que solo requieran amonestación verbal del personal será tomada en cuenta solo y exclusivamente para el legajo particular del mismo.

**Art. 52°.** El personal sancionado deberá firmar la notificación en la que se le comunica la sanción, si así no lo hiciere, se hará constatar esta circunstancia en una nota que se enviara a la Dirección del Trabajo, y en esta se anotará fecha y hora de la notificación y con la firma de dos testigos, sin perjuicio de otros medios de prueba.

## XIV. OBLIGACIONES DERECHO Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES.

**Art. 53°.** Es obligación del Empleador cumplir íntegramente con lo establecido en el art. 62 del Código del Trabajo vigente cuales son:

- a) Dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados.
- b) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el contrato.
- c) 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 cuando dejen de ser eficientes.
- d) Proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajo bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes.
- e) Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que este hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos para su ejecución.

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-8



f) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho.

g) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previendo en lo posible riesgos profesionales.

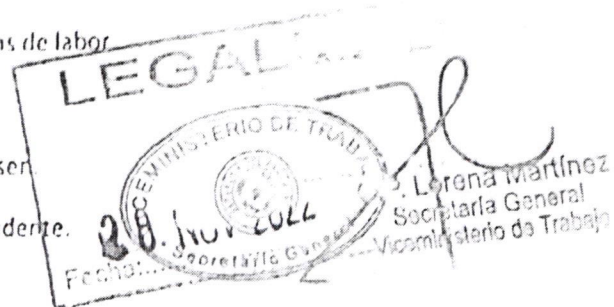
h) Expedir gratuitamente al trabajador, cuando lo solicitare una constancia escrita relativa a sus servicios.

i) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor.

j) Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno.

k) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevasen.

l) Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente.



#### Art. 54°. Prohibiciones a los Empleadores

Con relación a las prohibiciones deberá cumplir íntegramente con las restricciones establecidas en el art. 63 del Código laboral vigente, cuales son:

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

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

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

d) Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores.

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

f) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a retirarse del sindicato o asociación gremial a que perteneciesen.

g) Emplear el sistema de "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles a buscar ocupación.

h) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;

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

j) Portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto.

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

#### Art. 55°. Derechos de los Empleadores:

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 90092554-R

Los empleadores tienen los siguientes derechos conforme a lo establecido en el art. 64 del Código Laboral vigente, cuales son:

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

**Art. 56°. Obligaciones de los Trabajadores:** Conforme a lo establecido en el art. 65 del Código de Trabajo vigente, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes según la organización establecida.
- d) Observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza.
- f) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregado por aquel no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción.

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-8



g) Guardar estricta reserva de las Informaciones técnicas, comerciales e importación de los productos 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.

h) Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma.

**Art. 57°. Prohibiciones a los trabajadores:**

Conforme lo especificado en el art. 66 del Código laboral vigente y que es como sigue:

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

**Art. 58°. Derecho de los trabajadores:**

Conforme a lo especificado en el Código Laboral Art. 67, el trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) Percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la ley, por Jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
- b) Gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código.
- c) Disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales.
- d) Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción.

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-B

- e) De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no pueden ser clasificadas de invenciones de explotación o de servicio.
- f) Estabilidad en el Empleo de acuerdo con las características de las organizaciones profesiones y las causas legales de separación.
- g) Utilizar gratuitamente el servicio de las agencias de trabajo u oficinas de colocación de trabajadores, instituidas por el Estado o las empresas.
- h) A ser repatriados por cuenta de los empleadores cuando los hubiesen contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero.
- i) A elegir, conforme lo dispone la ley, árbitros o conciliadores para dirigir pacíficamente los conflictos que tuviesen entre sí y con el empleador.
- j) Los demás derechos que les acuerden las leyes y reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.

**Art. 59°.** El trabajador tiene derecho a constituir asociaciones, mutuales, etc. afín de ayudar a los cooperados, con aprobación de la empresa.

## XII. CLAUSULAS ESPECIALES

**Art. 60°.** Pautas de Convivencia: Es norma de la empresa fomentar un buen clima de trabajo y en consecuencia de los trabajadores deben evitar situaciones que rompan la armonía y el equilibrio buscando, a través de actos de indisciplina, discusiones airadas, descortesía o difusión de rumores.

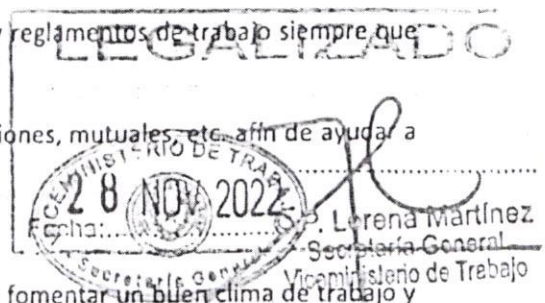
En aras de una buena convivencia, del orden y del mutuo respeto debe evitarse el tratamiento de temas que puedan resultar lesivos a los principios de los trabajadores. Están prohibidas la colocación de afiches o leyendas, la distribución de impresos y las actividades proselitistas de carácter político o religioso así como la realización de reuniones sin la autorización correspondiente.

**Art. 61°.** Imagen de la Empresa: Es responsabilidad e interés de los trabajadores contribuir al desarrollo de la buena Empresa pues esto favorece a los que trabajan en ella. Por eso recomienda:

- a) Atender con diligencia y cordialidad a toda persona ajena a la empresa con la empresa con la que se debe relacionar por razones de trabajo.
- b) No efectuar comentarios o declaraciones en función del trabajo que comprometan puntos de vista de orden político social, religioso o incursionarse en temas que pudieran resultar lesivos para terceros.
- c) Mostrar una conducta ordenada, mensurada, y respetuosa hacia el vecindario en ocasión de la entrada y salida del establecimiento, así como las competencias, fiestas o actos donde participe la empresa.

**Art. 62°.** Confidencialidad: Se establece la necesidad de salvaguardar la difusión de cierto tipo de Información confidencial que en manos de personas ajenas al tema, del público o de la

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-8





competencia, podría resultar perjudiciales para los Intereses de la Empresa o de los trabajadores.

La responsabilidad individual de confidencialidad no solo obliga a no difundir datos sino a proteger su seguridad material, esto es, cuidar de toda la documentación de la empresa sea celosamente guardada bajo llave, resguardar la inviolabilidad de la correspondencia interna y mantener en salvaguarda los registros vitales.

Está terminantemente prohibido el aprovechamiento de la información confidencial a la que el trabajador tiene acceso, en su propio beneficio o de terceras personas.

**Art. 63°.** Autorización para firmar: Solamente los trabajadores especialmente autorizados por la Dirección de la Empresa pueden firmar documentos en nombre o representación de la misma o celebrar acuerdos que lo comprometan. La correspondencia comercial habitual, de naturaleza meramente informativa o consultiva puede ser firmada por los Supervisores de cada sector o departamento autorizados por el Directorio.

RECIBIDO  
2-8 NOV-2022  
Lorena Martínez  
Secretaría General  
Ministerio de Trabajo

### XIII. DISPOSICIONES FINALES

**Art. 64°.** Todo trabajador que ingrese con posterioridad a la HOMOLOGACIÓN del presente Reglamento Interno de Trabajo deberá dar su conformidad en todas partes y cada una de las disposiciones. Dicha conformidad se hará constar en el Contrato Individual de Trabajo.

**Art. 65°.** Las situaciones no previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, se ajustaran en todo lo dispuesto por el Código del Trabajo, y serán resueltas conforme a sus prescripciones.

**Art. 66°.** Corresponde a la Empresa el derecho de trasladar al empleado, de acuerdo con las conveniencias del servicio, en ámbitos del Establecimiento, y también fuera de él, siempre que se mantenga el salario, y a costa del empleador. Tal como lo establece el Art. 56 C.L. que dice: "...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 aquél 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. 67°.** Si surgiera cuestión conflictiva entre un personal y la Empresa, las partes deberán previamente agotar las instancias conciliatorias, mediante tratativas directas.

**Art. 68°.** Cualquiera de las partes, independientemente, podrá solicitar de la Autoridad Administrativa del trabajo la homologación del Presente Reglamento Interno.

**Art. 69°.** El presente Reglamento Interno y tendrá una vigencia de 5 años, Pero en cualquier momento ambas partes podrán solicitar el procedimiento de revisión, modificación o de actualización, en caso de necesidad del reglamento interno, vencido dicho plazo se procederá a solicitar nuevamente la Homologación del Reglamento Interno de Trabajo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, según el Art. 356 C.T.

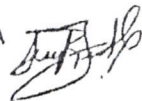
*[Handwritten signature]*

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 800925540

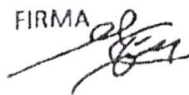


Firmado en la Fecha y lugar que se indica en el acápite de este Reglamento Interno, y estando presentes los representantes de las partes, que previa lectura firman el presente reglamento interno en prueba de conformidad en todo lo expresado.

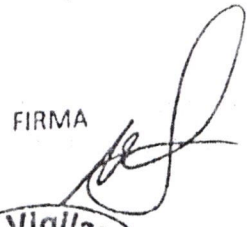
NOMBRE C.I.  
Angel Romón Tasquet Cordoba. 2334922

FIRMA 

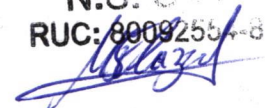
NOMBRE C.I.  
Eduardo Chavez Martinez 6019021

FIRMA 

4  
NOMBRE C.I.  
Nelson Schimmo Planey. 4.954045

FIRMA 



Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092554-8  




Ministerio de  
TRABAJO, EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

RESOLUCIÓN VMT N.º 1545/2022.-

POR LA CUAL SE HOMOLOGA, LEGALIZA Y REGISTRA EL REGLAMENTO INTERNO DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA FIRMA "COMPAÑÍA DE VIGILANCIA N.S. SOCIEDAD ANONIMA – PATRONAL N.º 80947 Y SUS TRABAJADORES".

Asunción, 28 de noviembre de 2022.-

**VISTO:** La presentación en forma conjunta hecha a esta Autoridad Administrativa del Trabajo por la Firma "COMPAÑÍA DE VIGILANCIA N.S. SOCIEDAD ANONIMA – PATRONAL N.º 80947 Y SUS TRABAJADORES" en nota con ID R.I.T N.º 893/2022 de fecha 17 de noviembre de 2022, en la que solicita la homologación del Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo suscripto entre las partes. -----

**CONSIDERANDO:**

- Que,** es competencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo, registrar y homologar el Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo, suscripto entre las partes, conforme a las disposiciones vigentes. -----
- Que,** la Dirección de Asesoría Jurídica del Viceministerio de Trabajo, se expidió en los términos que expresa el Dictamen N° 2252/2022, de fecha 28 de noviembre de 2022, en forma favorable, el cual regirá por un periodo de cinco años. -----
- Que,** considerando lo expuesto en el exordio del Dictamen N° 2239/2022, deberán aplicar las recomendaciones establecidas a la patronal.-----

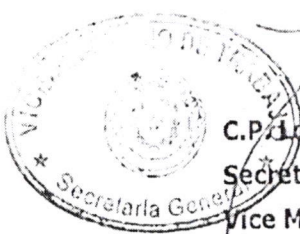
**POR TANTO,** de conformidad a las facultades conferidas por el Código Laboral, Ley 5115/13 y Decreto 126/18.-----

**EL VICEMINISTRO DE TRABAJO**

**RESUELVE:**

**Art. 1º.** HOMOLOGAR, LEGALIZAR Y REGISTRAR el Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo suscripto entre la firma "COMPAÑÍA DE VIGILANCIA N.S. SOCIEDAD ANONIMA – PATRONAL N.º 80947 Y SUS TRABAJADORES" cuya copia se adjunta y forma parte integral de la presente Resolución. -----

**Art. 2º.** ANOTAR, comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar. -----



C.P. Lorena Martínez.-  
Secretaría General  
Vice Ministerio de Trabajo



ABG. N.º P. LUIS CARLOS ORUE SERVÍN  
Viceministro de Trabajo

Compañía de Vigilancia  
N.S. S.A.  
RUC: 80092557