



REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL

# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Nº 28

Malabo, 12 de Noviembre de 2.002

## ORDENAMIENTO GENERAL DE TRABAJO

### S U M A R I O

.....

*LEY Núm. 2/1.990, de fecha 4 de Enero, sobre Ordenamiento General del Trabajo.-*

*Imprime: Dirección General del B.O.E.  
(Presidencia del Gobierno)*

*Ley núm. 2/1.990, de fecha 4 de Enero, sobre Ordenamiento General del Trabajo.*

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El trabajo intelectual, manual y mixto, elemento esencial de la producción, acto de libre voluntad del hombre, no puede ser considerado como una mercancía sometida exclusivamente a la Ley de oferta y la demanda. Su objetivo es permitir al hombre que cumpla su propio destino, concientemente, para el mayor progreso de sí mismo, de su familia y de la sociedad en que vive. El empleador debe en consecuencia asegurar al trabajador las consideraciones de una existencia digna y fecunda.

Considera el Gobierno de la República de Guinea Ecuatorial que el papel fundamental de la producción es el asegurar el desarrollo armónica y sostenido del país para el mayor progreso y bienestar de toda la colectividad.

En el necesario ajuste de las estructuras sociales, además de las reformas relativas a la educación, sanidad, vivienda, protección de la infancia y de la juventud, es importante la realización de un cambio en la política laboral y de Seguridad Social del Estado.

Si los principios de igualdad de oportunidades y respeto de los derechos humanos están incorporados en nuestros ideales y costumbre, resulta de absoluta necesidad proteger dichos principios con una legislación laboral que garantice y asegure a todas las capas sociales su disfrute armónico.

Por otra parte, mientras surgen nuevos riesgos y enfermedades de las llamadas profesionales, debido a la introducción de nuevas maquinarias, productos químicos y procedimientos de trabajo automatizado, es preciso adoptar normas que regulen la integridad física y moral de los trabajadores y les garanticen la protección contra los riesgos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, vejez y muerte; garantizando, asimismo, el desarrollo de la actividad laboral dentro de un clima de confianza entre los coparicipes sociales.

Finalmente, la ratificación por nuestro país, el 12 de Junio de 1.985, de algunos convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, aconseja conformar la legislación laboral de los principios de los instrumentos ratificados; siendo por ello precisa la revisión de la Ley núm. 11/1.984 del 20 de junio, sobre ordenamiento de trabajo.

La presente Ley obliga a todos y sus beneficios y derechos son irrenunciables.

En su virtud, y a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su sesión del día 18 de Diciembre de 1.989, debidamente aprobado por la Cámara de los Representantes del Pueblo en su pleno extraordinario celebrado en esta Capital del 22 al 23 de Diciembre último, vengo en sancionar y promulgar la presente.

## LEY GENERAL DEL TRABAJO.

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

#### Artículo 1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

El trabajo, entendido como la participación del hombre en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, según la personal vocación, en orden al decoro y alguna de sus fundamentales los principios expuestos en los párrafos siguientes:

1.- El trabajador es un sujeto fundamental de la sociedad ecuatoguineana y como tal será objeto de protección especial y estímulo constante.

2.- Todos tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener un empleo que le proporcione una existencia digna y decorosa. A este fin, formulará y pondrá progresivamente en práctica una política destinada a fomentar el empleo productivo y libremente elegido, así como la formación profesional.

3.- La libertad de trabajo no está sujeta a restricciones, salvo las que legítimamente establezca la Ley. En consecuencia, nadie podrá ser constreñido a trabajar, sin menoscabo del deber social de contribuir con el propio esfuerzo a la ejecución de las tareas cívicas normales y de los pequeños trabajos comunales decididos libremente por la comunidad.

4.- El estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Nadie podrá ser objeto de discriminación, es decir, de distinción, exclusión o preferencia, por motivo de raza, color sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o afiliación sindical, que tenga por objeto de facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo; asimismo podrá otorgar subvenciones y otras ayudas para fomentar el empleo de estas clases de trabajadores.

5.- Las disposiciones de esta Ley son de público.

6.- Es nula la renuncia o cesión de los derechos que confiere esta Ley a los trabajadores. Sin embargo, serán permitidos los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, en virtud de los cuales al trabajador desista circunstanciado y deberán celebrarse ante la autoridad del trabajo, o judicial, bajo la pena de nulidad.

7.- El Estado fomentará el pleno desarrollo de los mecanismos de negociación voluntaria, para regular mediante convenios entre empleadores y trabajadores las condiciones de empleo y la solución de los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación.

8.- El Estado formulará y pondrá en práctica medidas de estímulo y reconocimiento para las pequeñas empresas que se distinguen por sus esfuerzos en el cumplimiento de esta Ley.

9.- En la contratación de obras por parte del Estado se velará por la inclusión de cláusulas que garanticen la observación de esta Ley.

10.- Las órdenes, instrucciones y en general todas las disposiciones dirigidas al trabaja-

dor necesariamente serán impartidas en español sin perjuicio de que la puedan ser interpretadas.

11.- Las autoridades civiles y militares, así como los responsables del Partido Democrático de Guinea Ecuatorial prestarán todo su concurso a las autoridades del trabajo para hacer cumplir las disposiciones de esta Ley.

12.- Quedan exentos del pago de impuestos, o derechos, los documentos sometidos a consideración de las autoridades del trabajo, las actuaciones ante dichas actividades, así como sus servicios.

#### **Artículo 2. OBJETO.**

1.- La presente Ley regula el trabajo personal por cuenta y bajo la dirección de un empleador.

2.- A los efectos de esta Ley son empleadores las personas naturales o jurídicas, o comunidades de bienes, que ordenen, dirijan o reciban el trabajo.

#### **Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN.**

1.- La presente Ley se aplicará a todas las empresas, explotaciones o establecimientos existentes o que se establezcan en Guinea Ecuatorial. Esta disposición no impide la aplicación de normas más favorables para los trabajadores, contenidas en estatutos especiales, reglamentos, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

2.- Esta Ley será aplicable, igualmente, a los contratos de trabajo celebrados en Guinea Ecuatorial y que se ejecuten en el extranjero, sin perjuicio de las normas más favorables para el trabajador, vigente en el lugar de trabajo.

#### **Artículo 4.- EXCEPCIONES.**

Quedan exceptuados de la aplicación de los artículos siguientes de esta Ley:

1.- El trabajo de los funcionarios públicos regidos por el estatuto especial;

2.- El trabajo obligatorio ejecutado de conformidad con las leyes y los convenios internacionales de trabajo;

3.- El trabajo ocasional realizado voluntariamente a título de amistad, benevolencia o buena voluntad, o en reciprocidad de servicios análogos;

4.- El trabajo realizado por funcionario diplomático o consular de otro país;

5.- El trabajo realizado por el o la cónyuge del empleador, o por su ascendiente, descendientes o hermanos, a condición de que se preste en empresas exclusivamente familiares que ocupen a menos de cinco personas, incluyendo al jefe de familia. Se aplicará no obstante esta Ley cuando se alegue la asistencia de un contrato de trabajo, o éste se desprenda de los hechos.

#### **Artículo 5. FUENTES.**

1.- Las situaciones, derechos y obligaciones relativos al trabajo se regulan especialmente por:

a) La Ley Fundamental, los Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por la República de Guinea Ecuatorial, las Leyes y Derechos- Leyes y los reglamentos;

b) Los convenios colectivos;

c) Los contratos de trabajo;

d) Los usos y costumbres.

2.- Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos contenidos en normas de rango legal, respetando su espíritu y fidelidad.

3.- En caso de conflicto entre las disposiciones de varias normas legales o convencionales, o de duda acerca de la interpretación que deba darse a una norma, prevalecerá la solución que, en conjunto, sea más favorable al trabajador.

4.- Los usos y costumbres se aplicarán en defecto de normas legales, reglamentarias o convencionales, o por remisión de éstas.

## **TITULO II**

### **FORMACIÓN Y EFECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 6.- CONTRATO DE TRABAJO.**

1.- El contrato de trabajo es un acuerdo en virtud del cual una persona conviene en prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, mediante el pago de una remuneración.

2.- Se presume la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, mientras que no se demuestre lo contrario.

#### **Artículo 7.- MODALIDADES.**

1.- El contrato de trabajo puede ser convenido por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada. La regla es el contrato por tiempo indeterminado.

2.- El contrato de trabajo se podrá celebrar por tiempo determinado o para una obra determinada solo cuando tenga por objeto:

a) La prestación de servicios por hasta seis meses, pudiendo ser renovado por un periodo igual o menor;

b) La sustitución de un trabajo temporalmente ausente;

c) La ejecución de obras o servicios precisamente definidos y temporales por su naturaleza, por una duración de hasta dos años;

d) La prestación de servicios por temporada, que por su propia naturaleza tienen lugar en determinadas épocas del año;

- e) La prestación de servicios, por hasta dos años, en una empresa o actividad que se inicie o que se reestructure y que sea generadora de un volumen significativo de empleo, siempre y cuando se obtenga previamente la autorización de la Dirección de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional para reclutar trabajadores bajo esta modalidad; el contrato de trabajo podrá tener una duración de un año, prorrogable por otro.

3.- Si al vencimiento del plazo establecido o después de la conclusión de la obra el trabajador continua prestando servicios, se entenderá desde el inicio las partes se vincularon por tiempo indeterminado, a no ser que quede claramente establecido lo contrario, por la naturaleza de los servicios, la extensión de los lapsos que separen los contratos, las circunstancias evidentes a la renovación, o por cualquier otra razón. Asimismo se considera por tiempo indeterminado la vinculación entre dos partes, cuando el contrato ha sido celebrado por tiempo determinado o para obra terminada en fraude a la Ley.

4.- El contrato de trabajo podrá incluir un periodo de prueba de un mes. Eventualmente se podrá convenir, por escrito, su extensión hasta por tres meses, cuando se trate de trabajadores altamente especializados, o que se realicen trabajos complejos o de difícil evaluación.

#### **Artículo 8. TRABAJO A DOMICILIO.**

Cuando el trabajador preste sus servicios en el lugar donde viva, o en otro lugar que libremente elija y sin vigilancia del empleador, este deberá llevar un registro donde se consta la fecha de inicio del contrato, la clase y cantidad de trabajo encomendado, el lugar de ejecución del mismo, la cantidad de materias primas entregadas, si fuere el caso, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de objetos elaborados y todos los demás aspectos de la relación de trabajo que interesen a las partes. De dicho registro entregará copia de trabajador al momento del pago del salario, o en todo caso

una vez al mes, con los datos correspondientes al periodo de trabajo que se trate.

#### **Artículo 9. TRABAJO FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA.**

Cuando una persona sea contratada para prestar servicios fuera del lugar de su residencia habitual, el empleador costeará al comienzo y al final de la relación de trabajo los gastos de traslado del trabajador, de ida y regreso al lugar de origen, o por un monto equivalente si el trabajador desea trasladarse a otro lugar. Cuando se trate de un trabajo permanente, o el contrato debe durar al menos un año, el empleador deberá, a partir del tercer mes de servicios, costear también el traslado de ida y regreso del cónyuge y de hasta dos hijos del trabajador.

#### **Artículo 10. TRABAJO FUERA DEL PAÍS.**

Cuando el contrato de trabajo contemple la prestación de servicios fuera del país, el empleador quedará obligada de pagar al comienzo y al final de la relación de trabajo los gastos de traslado del trabajador hasta el lugar del destino y de regreso a su lugar de origen, o por un monto equivalente si el trabajador desea trasladarse a otro lugar, así como los gastos usuales de instalación y de reinstalación. Cuando se trate de un trabajador permanente, o cuyo contrato deba durar al menos un año, el empleador deberá, a partir del tercer mes de servicios, costear también el traslado de ida y regreso del cónyuge y de hasta dos hijos del trabajador. Si el trabajador es residente del país, el empleador deberá además constituir fianza o garantía suficiente a satisfacción de las autoridades de trabajo, para cubrir el monto de los gastos de repatriación y de las demás deudas contraídas con el trabajador.

#### **Artículo 11.-TRABAJO DE LOS MENORES.**

1.- El trabajo de los menores de catorce años está prohibido.

2.- No obstante, quienes hayan cumplido trece años podrán realizar trabajos ligeros, a condición de que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, así como su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o de formación profesional aproba-

dos por las autoridades competentes, ni el aprovechamiento de las enseñanzas que reciben.

3.- Los niños de doce años podrán ser admitidos en determinados empleos o trabajos ligeros de carácter artesanal o agrícola, taxativamente señalados por las autoridades del trabajo, quienes consultarán previamente a las organizaciones profesionales de trabajadores, cuando existan, y velarán con especial cuidado por la salud, la integridad física y moral y la educación de esos menores.

4.- La edad mínima de admisión a los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se realicen puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores será de dieciséis años. En todo caso serán precisamente consultadas las organizaciones profesionales de trabajadores, cuando existan, y las autoridades del trabajo para que se adopten suficientes garantías de protección de menores y para que antes de ingresar al trabajo éstos reciban instrucción profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. Las autoridades del trabajo podrán además, elevar a dieciocho años la edad mínima de admisión a ciertos de esos trabajos, mientras ello no quebrante el principio de la igualdad de oportunidades en el empleo.

5.- Los menores de edad no celebraran contratos de trabajo sin la autorización de su padre, madre o representante legal.

6.- El empleador que contrate los servicios de menores que no hayan alcanzado la edad mínima requerida para trabajar, o que no estén legalmente autorizado para ello, deberá en todo caso pagarles el salario y las demás prestaciones legales, sin perjuicio de las sanciones legales que puedan corresponderle.

#### **Artículo 12.- TRABAJO DE APRENDICES**

1.- El empleador podrá contratar menores como aprendices, hasta por seis meses, con la obligación de enseñarles prácticamente un oficio y la posibilidad de utilizar su trabajo.

2.- La remuneración mínima del aprendiz será igual a la mitad de la que corresponda a los trabajadores que gozan el oficio.

3.- El aprendizaje puede ser terminado libremente por voluntad de las partes, sin pago de indemnización alguna, y concluye en todo caso cuando el aprendiz alcance la mayoría de edad.

#### **Artículo 13.- AUXILIAR, O AYUDANTE.**

El auxiliar, o ayudante que hubiese sido contratado por un trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, quedará vinculado por un contrato de trabajo con el empleador de éste.

#### **Artículo 14. TRABAJO PARA CONTRATISTAS.**

1.- Cuando una persona solicite de un contratista la realización de una obra o servicio, ambos responderán solidariamente ante los trabajadores del contratista por las obligaciones derivadas de la obra o servicio, cuando ésta guarde estrecha relación con las actividades del contratante. Además, las autoridades del trabajo podrán ordenar que los trabajadores del contratista disfruten de los mismos derechos y beneficios que tengan los que directamente realicen tareas análogas para el contratante de la obra o servicio, cuando lo consideren equitativo y viable.

2.- Se considera contratista a la persona natural o jurídica que mediante contratos se encargue de trabajos que ejecute con sus propios elementos.

3.- Las autoridades del trabajo velarán porque la utilización de contratistas no se haga en menoscabo de los derechos de los trabajadores.

#### **Artículo 15. TRABAJOS PARA GRUPOS DE EMPRESAS.**

Cuando un trabajador preste servicios simultáneo o sucesivamente a diversas empresas que constituyan una unidad económica, o un grupo de empresas, aunque tengan distinta personalidad jurídica, sus derechos en virtud del

contrato de trabajo y de esta Ley serán establecido teniendo en cuenta esa realidad y podrá ejercerlos indistintamente contra cada una de esas empresas que lo hayan contratado o contra la misma representación del conjunto o grupo de empresas.

#### **Artículo 16. SUSTITUCIÓN DEL EMPLEADOR.**

1.- La sustitución del empleador no afecta a los contratos de trabajo asistentes. En consecuencia, cuando una empresa, o parte de una empresa, es transferida por un empleador a otra, y mantenida por éste en el ejercicio de la misma actividad, los trabajadores de dicha empresa o parte de empresa tienen derecho igualmente a considerarse despedidos sin causa justificada, cuando la transferencia, pueda significar un perjuicio para ello.

2.- El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de los contratos, o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador. Si hubiere juicios laborales pendientes para la fecha de la sustitución, dicho término respecto del o de los trabajadores interesados comenzará a contarse desde la fecha de la sentencia definitivamente firme, o su equivalente, y en ese lapso la decisión podrá ser ejecutada indistintamente contra el sustituido o el sustituto.

#### **Artículo 17. FORMA DEL CONTRATO.**

1.- La existencia del contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma y la denominación en que las partes le atribuyan, surge de los hechos.

2.- El contrato de trabajo deberá ser extendido por escrito.

3.- En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2, y sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, el empleador deberá ser

particularmente diligente para facilitar a las autoridades del trabajo y al propio trabajador toda documentación y demás elementos de juicio relativos a la prestación de servicios de éste.

#### **Artículo 18. EMPLEO DE TRABAJADORES.**

Las autoridades de trabajo promoverán el empleo productivo y libremente elegido. A este efecto llevarán un registro de ofertas y demandas de empleo, prestarán la debida asesoría a empleadores y trabajadores en materia de colocaciones y harán estudios del mercado con miras a adoptar decisiones apropiadas.

#### **Artículo 19. REDACCIÓN Y ESTUDIO DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

Las autoridades del trabajo estarán a la disposición de empleadores y trabajadores para prestarles asistencia en la redacción de contratos de trabajo y llamarán su atención sobre sus derechos y obligaciones legales.

#### **Artículo 20. INFORMACIONES DE EMPLEO.**

Los empleadores enviarán cada tres meses a las autoridades del trabajo una relación detallada del número y nombre de sus trabajadores, con indicación del oficio que desempeñan y de su salario y demás condiciones de trabajo.

### **CAPITULO III**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.**

#### **Artículo 21. CRITERIOS GENERALES.**

1.- El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o la Ley.

2.- A falta de mayores precisiones en el contrato, se entiende que el trabajador debe prestar los servicios que sean con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad del empleador; y que éste debe pagar una

remuneración igual a la que esté vigente en el lugar para trabajos de igual valor, cualquiera que sea la condición del trabajador.

**Artículo 22. DERECHOS DEL EMPLEADOR.**

Dentro de los límites fijados por la ley, sus reglamentos, convenios colectivos y contratos individuales de trabajo, al empleador compete dirigir, organizar y administrar el trabajo de forma de obtener niveles adecuados de eficacia y rendimiento de la capacidad productiva de la empresa y de aprovechamiento de las calificaciones y aptitudes de los trabajadores. En tal virtud, corresponde al empleador, entre otras facultades:

- a) Dictar normas internas, aprobadas por el Delegado de Trabajo o el Director General de Trabajo, empleo y Formación Ocupacional, según proceda, sobre materias tales como organización del trabajo, horas de funcionamiento de la empresa, control de entradas y salidas, circulación en la empresa, seguridad y salud de los trabajadores y procedimientos disciplinarios;
- b) Establecer los horarios de trabajo y modificarlos a condición de que ello no ocasione perjuicios a los trabajadores;
- c) Definir, atribuir y variar las tareas de los trabajadores, de acuerdo con su categoría profesional, calificaciones y experiencia, siempre que ello no signifique un cambio fundamental en las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

**Artículo 23.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

Es deber del empleador:

- a) Dar ocupación efectiva a sus trabajadores;
- b) Suministrarles adecuados instrumentos de trabajo;

- c) Indemnizarles por la pérdida de sus herramientas o útiles propios que hubiesen confiado al cuidado del empleador;
- d) Guarda respeto y consideración y abstenerse de maltratos de palabra u obra;
- e) Atender sus quejas justificadas;
- f) Abstenerse de influir en sus convicciones religiosas;
- g) No imponer sanciones ajenas a lo dispuesto en la presente ley;
- h) No tomar represalias contra los trabajadores por el hecho de recurrir ante las autoridades en defensa de sus derechos laborales;
- i) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de trabajo;
- j) Cumplir las demás obligaciones laborales que le impongan las leyes.

**Artículo 24. DERECHO DEL TRABAJO.**

1.- El trabajador tiene los siguientes derechos básicos, con el contenido que para cada uno de los mismos establezcan normas específicas, legales o contractuales:

- a) De trabajo y libre elección de profesión u oficio;
- b) A la ocupación efectiva;
- c) A no ser discriminado en forma alguna y por ningún motivo;
- d) A la promoción y formación profesional en el trabajo;
- e) A su integridad física, al descanso y a trabajar en buenas condiciones de seguridad e higiene;
- f) Al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad;



- g) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida;
- h) Al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo
- i) De asociación profesional;
- j) De negociación colectiva.

2.- Los empleadores no podrán disminuir ni suprimir los derechos y beneficios reconocidos a sus trabajadores para el momento de la promulgación de esta ley.

#### **Artículo 25. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

Es deber del trabajador:

- a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes, con la eficacia, intensidad y estilos apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Observar buena conducta, moralidad y prudencia durante el trabajo;
- c) Ser leal con el empleador y en consecuencia abstenerse de toda competencia que sea perjudicial, así como de divulgar secretos inherentes al trabajo y conocidos en razón de este;
- d) Asistir regular y puntualmente al trabajo y prevenir al empleador en cada caso de inasistencia por motivos justificados, o explicar oportunamente las razones que puedan haber motivado alguna inasistencia;
- e) Usa en forma adecuada los instrumentos de trabajo y materiales suministrados por el empleador;
- f) No trabajar en vacaciones;

- g) Contribuir a evitar riesgos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, de terceros, del empleador, o las instalaciones o materiales de la empresa;
- h) Prestar auxilio en caso de que produzca siniestro en el lugar de trabajo;
- i) Cumplir las demás obligaciones que impongan las leyes.

### **TITULO IV**

#### **LA PRESTACIÓN DE SERVICIO**

##### **CAPITULO I**

##### **AMBIENTE Y CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 26. LINEAMIENTOS GENERALES**

1.- El Estado formulará y pondrá en práctica de manera progresiva y realista una política de seguridad y salud de los trabajadores y de mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, adecuada a la posibilidades del país. Con miras a alcanzar tales objetivos, se propondrá la formación de empleadores, trabajadores y organizaciones profesionales, la concertación entre ellos, la promoción de medidas concretas de mejoramiento, la vigilancia del cumplimiento de las normas legales, incluido el establecimiento de procedimientos para la investigación de accidentes de trabajo, y la elaboración de estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

2.- El trabajo deberá prestarse en un ambiente y condiciones de naturaleza tales que:

- a) Permitan el normal desarrollo físico, mental y social de los trabajadores, así como la independencia de su conciencia moral y cívica;

- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso, la formación, la recreación y la vida en sociedad; y
- c) Tiendan a protegerles contra los accidentes y enfermedades profesionales.

3.- El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el párrafo 2 y para prestar la debida asistencia medica, farmacéutica y hospitalaria en caso de accidente profesional, o de serio desmejoramiento de la salud de algún trabajador durante su permanencia en el sitio de labores. Tendrá especial cuidado cuando su personal incluya a menores, mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, o trabajadores minusválidos, o cuando deba realizar trabajos peligrosos o insalubres.

4.- Los trabajadores tienen la obligación de cumplir fielmente las normas y consignas de seguridad asimismo, tienen el derecho a la obligación de participar en la formulación, y aplicación de las mismas.

#### **Artículo 27. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:**

Son obligaciones generales del empleador:

1.- Facilitar una formación practicada en materia de seguridad y salud a los trabajadores cuando los emplee, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica o utilizar nuevas sustancias que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros; en todo caso cuidara de que ningún trabajador sea expuesto a la acción de condiciones o agentes físicos, químicos, biológicos, ambientales o de cualquier otra índole, sin ser advertido de los daños que pudieran causar a la salud y medios de prevenirlos;

2.- Cuando sea necesario, suministrar a sus trabajadores ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud;

3.- Evitar, y prevenir los accidentes y enfermedades profesionales;

4.- De acuerdo con el tipo de riesgo al cual están expuestos los trabajadores, la posibilidad de asistencia medica publica y los recursos económicos del empleador, a criterio de la autoridad del trabajo, disponer de un servicio medico o paramédico y farmacéutico para atención de sus trabajadores;

5.- Comunicar sin demora al Instituto de Seguridad Social, y de acuerdo con el procedimiento que al efecto establezca, las enfermedades o accidentes profesionales y cualesquiera otra condición patológica que ocurrieren en el ambiente de trabajo y llevar un adecuado registro de los mismos;

6.- Hacer investigar las causas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales para adoptar medidas preventivas apropiadas;

7.- Tomar debida nota de los planteamientos que les formulen los trabajadores acerca del ambiente y las condiciones de trabajo y adoptar las medidas que resulten necesarias;

8.- Favorecer la participación de los trabajadores en los comités de higiene y seguridad;

9.- Colaborar con las autoridades sanitarias para la erradicación de endemias locales.

#### **Artículo 28. MEDIDAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**

Los empleadores cuidaran de que:

1.- Los lugares de trabajo tengan la altura y aptitud necesaria para el desplazamiento de los trabajadores, y los requerimientos de la producción o los servicios a los cuales se dediquen;

2.- Los mismos dispongan de condiciones e instalaciones sanitarias apropiadas, incluyendo agua potable, así como de un botiquín de emergencia;

3.- En dichos lugares las sustancias sean almacenadas en condiciones de seguridad y no se acumulen los desechos y residuos.

#### **Artículo 29. TRABAJOS INSOLUBLES.**

1.- Se consideran insalubres los trabajos que puedan dañar la salud de los trabajadores, en razón de los equipos o los procedimientos empleados, los materiales utilizados, elaborados, los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que generen; por el almacenamiento de sustancias tóxicas corrosivas, inflamables, radiactivas o explosivas; o por la falta de información o de entrenamiento de los trabajadores.

2.- Los empleadores adoptarán medidas para:

- a) Equipar las máquinas con dispositivos de protección;
- b) Reemplazar las sustancias, operaciones o técnicas peligrosas por otras más apropiadas.
- c) Impedir el desplazamiento de sustancias nocivas, o asegurarse de que se haga en condiciones de seguridad;
- d) Proteger a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas;
- e) Prever la ejecución de trabajos peligrosos en lugares apartados y debidamente acondicionados;
- f) Instalar y utilizar aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación, o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, niebla o vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas sustancias.

#### **Artículo 30. PESOS AUTORIZADOS**

1.- Queda prohibida la autorización en los puertos, muelles y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacas, fardos o cualquier utensilio para el transporte, carga o descarga a mano de mercancías, con una capacidad superior a sesenta y un kilogramos.

2.- Los sacos, bultos y cargas que deban llevar los trabajadores por sí mismo y de una sola vez, a distancia superiores a cien metros, no

podrán pesar más de sesenta y un kilogramos. El transporte de peso mayores deberá hacerse por medios mecánicos. Cuando se empleen menores de edad, o mujeres, en trabajos relacionados con el transporte, carga o descarga de bultos, el peso de los mismos no deberá pasar los 35 kilogramos.

3.- Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignado para ser transportado por mar o por vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en forma clara y duradera. En los casos excepcionales en que sea difícil determinar el peso exacto, podrá indicarse en forma aproximada.

#### **Artículo 31.- EXÁMENES MÉDICOS.**

Los trabajadores ocupados en trabajos peligrosos, o en la manipulación, fabricación o expedición de productos alimenticios para el consumidor, deberán ser sometidos periódicamente a exámenes médicos.

#### **Artículo 32.- INVERSIONES.**

Los fines de promover el mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, las autoridades competentes darán o gestionarán facilidades crediticias a empleadores para inversiones tendientes a la prevención de los riesgos laborales y el bienestar de los trabajadores. Dichas inversiones podrán a su vez ser objeto de desgravamen total o parcial en materia de impuestos.

#### **Artículo 33.- INTALACIONES.**

Los proyectos y la construcción de locales de trabajo, o de modificación de los existentes, serán sometidos a la consideración de las autoridades del trabajo, quienes verifican si reúnen condiciones favorables de acuerdo con lo prescrito por esta Ley. Será sometida a su consideración, igualmente con idéntica finalidad, la importación, construcción e instalación de maquinarias y equipos que puedan presentar algún riesgo para la salud o la vida del trabajador.

#### **Artículo 34.-COMITES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

1.-Serán creados comités de higiene y seguridad destinados a asesorar a empleadores, a trabajadores y a las autoridades del trabajo, en la aplicación y desarrollo de las normas sobre ambiente y condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento.

2.- Los comités de higiene y seguridad podrán ser creados a escala nacional, provincial, local, o de empresa. Estarán integrados por sendas representantes de trabajadores y empleadores y por un inspector de trabajo, quien los presidirá. Para la designación de los representantes de empleadores y trabajadores, sus organizaciones más representativas presentarán una terna a las autoridades del trabajo; a falta de tales organizaciones, los candidatos serán libremente elegidos por empleadores y trabajadores.

3.- Los trabajadores miembros de comités de higiene y seguridad dispondrán de facilidades para el ejercicio de sus funciones. Además gozará de inmovilidad mientras estén en el ejercicio de las mismas y hasta tres meses después de que hubiere finalizado.

## CAPITULO II

### RIESGOS PROFESIONALES

#### Artículo 35. RESPONSABILIDADES POR RIESGOS PROFESIONALES

1.- Los empleadores están en la obligación de inscribirse en el Instituto de Seguridad Social y de afiliar en éste a sus trabajadores, incluidos los aprendices.

2.- El empleador es responsable por los accidentes o enfermedades profesionales de sus trabajadores, incluidos los aprendices, cuando por cualquier causa no les hubiese inscrito en el Instituto de Seguridad Social o hubiese incumplido sus obligaciones con dicho Instituto. El Instituto de Seguridad Social podrá de todas maneras suministrar las prestaciones correspondientes a los trabajadores o a sus beneficiarios, pero en este caso el empleador deberá reembolsarlo por el monto que fije el Instituto.

3.- El empleador será igualmente responsable, civil y penalmente, por los accidentes o

enfermedades profesionales que por su negligencia ocurran a sus trabajadores, aun cuando estén amparados por el régimen de Seguridad Social.

#### Artículo 36 ACCIDENTE DE TRABAJO

1.- Accidente de trabajo es toda lesión funcional corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta subida de una fuerza exterior que pueda ser determinada en el curso de trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo; toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

2.- Se considera también accidente de trabajo el que sobrevenga al trabajador:

- a) En ejecución de las ordenes del empleador, o en la presentación de un servicio bajo su autoridad y relacionado con sus labores, aun fuera del lugar y hora de trabajo;
- b) En curso de una interrupción justificada o descanso del trabajador, en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, establecimiento o explotación;
- c) Por acción de tercera persona o por acto intencionado del empleador o de un compañero de trabajo, durante la ejecución de sus labores;
- d) Al trasladarse de su domicilio al lugar donde desempeña su trabajo, o viceversa, dentro de un tiempo y una ruta razonable

3.- No se considera accidentes de trabajo:

- a) El que fuere provocado intencionalmente por la victima o sus derechohabientes, o el que fuere consecuencia de un acto delictivo del accidentado;
- b) El que fuera causado por fuerza mayor, sin relación alguna con el trabajo.

**Artículo 37. ENFERMEDADES PROFESIONALES**

1.- Enfermedad profesional es todo estado patológico sobrevenido de manera súbita o por evolución lenta como consecuencia del trabajo, o debido a las condiciones en las cuales éste se realice.

2.- También se considera enfermedad profesional toda lesión, enfermedad, perturbación funcional o agravación que sufra posteriormente el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

3.- Serán consideradas en todo caso enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el siguiente cuadro, cuando dichas enfermedades o intoxicaciones afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesionales o operaciones correspondientes en dicho cuadro y resulten del trabajo en una empresa sujeta.

Lista de Enfermedades y Sustancias Tóxicas	Lista de Profesiones, Industrias u Operaciones Correspondientes:
Intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, de la consecuencia directa de dicha intoxicación	<p><i>* Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumíferas de las fabricas en que se obtiene el cinc.</i></p> <p><i>* Fusión del cinc viejo y del plomo en Galápagos.</i></p> <p><i>* Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumíferas.</i></p> <p><i>* Industrias poligráficas. Fabrica de los compuestos de plomo.</i></p> <p><i>* Fabricación y reparación de acumuladores.</i></p> <p><i>* Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.</i></p> <p><i>* Pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumíferos.</i></p>

Intoxicación producida por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.	<i>* Trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de productos destinados a emplastecer masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo.</i>
	<i>* Tratamiento de minerales de mercurio.</i>
	<i>* Fabricación de compuestos de mercurio.</i>
	<i>* Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio.</i>
	<i>* Preparación de materias primas para sombrerería. Dorado a fuego.</i>
	<i>* Empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.</i>
	<i>* Fabricación de pistolas</i>

**Artículo 38. INCAPACIDADES**

Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se considerarán cinco clases de incapacidades; incapacidad temporal, parcial permanente, para la profesión habitual, permanente total para la profesión habitual, absoluta permanente para todo trabajo y gran invalidez.

**Artículo 39 INCAPACIDAD TEMPORAL**

Se considera incapacidad temporal, toda lesión que no esté curada dentro del termino de un año y que impida al trabajador la realización del trabajo que desempeña para el momento en que sufrió dicha lesión. La incapacidad temporal se transforma en permanente después de un año sin que el trabajador se haya curado.

**Artículo 40. INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.**

Se entiende por incapacidad parcial permanente para el trabajador habitual, la disminución de la capacidad de trabajo originada por el

riesgo profesional y reputado incurable o de duración imprevisible.

#### **Artículo 41. INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE**

Se entiende por incapacidad permanente y total para la ocupación habitual la ocasionada por efecto de riesgos profesionales que inhabiliten en forma definitiva al trabajador para ejercer su trabajo habitual o un trabajo equivalente que corresponda a su preparación, formación y ocupación común.

#### **Artículo 42 INCAPACIDAD ABSOLUTA PERMANENTE.**

Se entiende incapacidad absoluta permanente la que inhabilita al trabajador para ejercer cualquier genero de trabajo remunerado.

#### **Artículo 43 GRAN INVALIDEZ**

Se considera que existe gran invalidez cuando el trabajador no pueda moverse, conducirse o efectuar los actos esenciales de la existencia norma de cualquier persona.

#### **Artículo 44. RENTAS POR RIESGOS.**

1.- Las rentas que otorgue el Instituto de Seguridad Social, por incapacidad, o muerte, se pagarán por cuotas mensuales vencida, a partir del día en que se establezca la incapacidad del trabajador o ocurra su muerte.

2.- El Instituto de Seguridad Social podrá conmutar las rentas de que trata el párrafo 1 por una suma que represente su valor actual, pagadera inmediatamente, siempre que esta conmutación sea previamente autorizada por la jurisdicción laboral y tenga algunos de los siguiente propósitos:

- a) Costea la reducción profesional del accidentado;
- b) Adquirir a favor de éste un bien o inmueble;

c) Instalar un taller, industria o negocio para cuya explotación posea el accidentado las capacidades necesarias;

d) Sufragar los gastos de viaje, si se trata de un extranjero que desee ausentarse definitivamente de la República de Guinea Ecuatorial.

#### **Artículo 45. GARANTIA Y PREFERENCIA**

1.- Las indemnizaciones de Seguridad Social y las que deba pagar el empleador por riesgos profesionales no podrán ser cedidas, compensadas ni gravadas, ni son susceptibles de embargo sino en la cuantía de que determinen las leyes.

2.- Los créditos que las indemnizaciones indicadas en el párrafo 1 otorguen a los trabajadores o a sus derechohabientes gozarán de la misma preferencia que esta ley establece para las remuneraciones de los trabajadores.

#### **Artículo 46. PRESUNCIÓN DE MUERTE**

Si a consecuencia de un accidente de trabajo desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no se vuelvan a tener noticias suyas dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte a efectos de que sus derechohabientes perciban las indemnizaciones correspondientes, sin perjuicio de lo que procediere luego en caso de que se pruebe que está con vida.

#### **Artículo 47. RIESGOS PROFESIONALES. BENEFICIOS**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a obtener hasta su restablecimiento, declaración de incapacidad permanente, o su fallecimiento, los siguientes beneficios:

- a) La necesaria asistencia medica, quirúrgica, hospitalaria y el suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado;
- b) Los auxilios accesorios al tratamiento medico prescrito, que sirvan para ga-

negocio  
el acci-  
rias;

se trata  
sentarse  
ca de

NCIA

juridad  
lor por  
edidas,  
bles de  
nen las

iciones  
rabaja-  
de la  
ara las

FE

de tra-  
e haya  
uelvan  
la días  
erte a  
an las  
juicio  
ue se

ALES.

enfer-  
recho  
ración  
iento,

edica,  
el  
tos y  
que

iento  
ra ga-

rantizar su éxito o atenuar las conse-  
cuencias de la lesión o enfermedad;

- c) La previsión, reparación o renovación normales de los aparatos de ortopedia que sean necesarios a juicio facultativo y de acuerdo con la autoridad laboral competente; y
- d) Los gastos de traslado y hospitalización de la victima así como los que demanden su hospedaje y alimentación cuando deba tratarse y vivir en lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo.

### CAPITULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO

##### Artículo 48. JORNADA Y SEMANA DE TRABAJO.

1.- La duración del trabajo no excederá de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, si fuere diurno; ni de seis horas diarias y treinta y seis semanales, si fuere mixto, salvo las excepciones prevista en este artículo.

2.- Se considera como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador. Formará parte de dicha jornada el tiempo de comida y de reposo, cuando por la naturaleza de las labores el trabajador no puede ausentarse en ese tiempo del lugar donde presta sus servicios.

3.- Es diurna la jornada de trabajo cumplida entre las 6 a.m. y las 6 p.m.; nocturna, cumplida entre las 6 p.m. y las 6 a.m.; y mixta, la que comprende horas diurnas y hasta tres horas nocturnas; cuando exceda de estas tres horas, se considerará nocturnas.

4.- No son aplicables las disposiciones del párrafo 1 a las personas que ocupen un puesto de dirección, o de estrecha confianza del empleador; a las que desarrollen labores discontinuas o que requieran de la sola presencia; a las que estén empleadas en el servicio domestico; ni a las que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidas a las jornadas fijas de

trabajo. Sin embargo, estas personas no trabajarán mas de doce horas por día y tendrán derecho a un descanso mínimo de una hora durante la jornada.

5.- El empleador y sus trabajadores pueden convenir en establecer el descanso de un medio día en la semana. En este caso, se podrá prolongar la jornada una hora los demás días, hasta alcanzar el máximo previsto para la semana.

6.- Cuando los trabajadores se efectúen por equipos, su duración podrá prolongarse mas allá de los limites establecidos en el párrafo 1, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho semanales.

7.- Los menores de 18 años solo podrán trabajar en horas diurnas y su jornada no excederá de seis horas, repartidas de forma que les permitan un adecuado descanso, tomar alimentos y cumplir con sus obligaciones escolares, o de formación profesional. Las autoridades del trabajo, previas consultas a las organizaciones profesionales, cuando existan, podrán sin embargo otorgar excepcionalmente a esos menores permisos individuales para participar en representaciones artísticas en horas nocturnas.

8.- Las autoridades del trabajo, después de oír a las organizaciones profesionales, cuando existan, podrán reducir la jornada para realizar trabajos peligrosos, o insalubres, o particularmente exigentes, susceptibles de provocar el envejecimiento prematuro de la persona.

9.- El trabajo en seis horas nocturnas y en siete de la jornada mixta será remunerado como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del calculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se pague en una empresa con turno de trabajo en varios periodos.

##### Artículo 49. HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- La jornada de una persona podrá ser prolongada hasta dos horas diarias, con máximo de doscientas al año, con la finalidad de realizar trabajos preparatorios o complementarios que

deban ejecutar necesariamente fuera del horario habitual, o para permitir al empleador hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo. El reglamento establecerá en detalle en alcance de estas excepciones, previa consulta a las organizaciones profesionales, cuando existan. En otro caso, las prestaciones de servicios de horas extraordinarias serán voluntarias.

2.- La jornada de trabajo podrá ser prolongada igualmente sin tener en cuenta los límites establecidos en el párrafo 1 en casos de accidentes las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solo en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

3.- Las horas extraordinarias de trabajo se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente. Del resumen semanal se dará información al trabajador en la hoja de pago y a la inspección del trabajo en el formulario correspondiente.

4.- Se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias nocturnas salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizadas por el inspector del trabajo.

5.- La mujer embarazada no podrá trabajar en horas extraordinarias, ni podrá realizar tareas inadecuadas, o perjudiciales a su estado.

6.- Las horas extraordinarias de trabajo serán remuneradas con un recargo de veinticinco % sobre el que corresponda a la hora ordinaria, cuando se efectúen el periodo diurno; y del cincuenta por ciento sobre dicho salario ordinario, cuando se efectúen en periodo nocturno, o cuando sean una prolongación de la jornada mixta, en periodo nocturno.

#### **Artículo 50. DESCANSOS DIARIOS Y SEMANALES**

Los trabajadores tienen derecho al descanso:

- a) De una hora durante la jornada ordinaria, sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas; el Delegado de trabajo podrá autorizar la reducción del descanso a media hora, teniendo

en cuenta la naturaleza de la labor y la convivencia de adelantar el final de la jornada;

- b) De doce horas, como mínimo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente;
- c) Si han trabajado al menos durante cuatro días, de un día ininterrumpido en la semana, en lo posible el mismo para todos los trabajadores de la empresa y de preferencia el domingo;
- d) Durante los días de fiestas nacionales y locales.

#### **Artículo 51. EXCEPCIONES**

1.- Las empresas permanecerán cerradas los domingos y días de fiesta nacional, así como los días de fiesta local que determine el Gobierno. Quedan exceptuados de esta disposición las empresas o establecimientos que por actividad durante todos o algunos de esos días, de conformidad con lo que determine el Gobierno después de oír a las organizaciones profesionales, cuando existan, o según la costumbre.

2.- Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso semanal, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio en la semana siguiente.

3.- El trabajador en los días de descanso semanal o de fiesta nacional o local será remunerado con un recargo mínimo del cincuenta por ciento sobre el salario normal por una jornada ordinaria, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

4.- Durante los días de fiesta local que el Gobierno determine, los trabajadores tendrán derecho al pago del salario normal de una jornada ordinaria. El trabajo efectuado en un día de fiesta local remunerado dará lugar al recargo indicado en el párrafo tres.

#### **Artículo 52. PERMISOS**

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con licen-



por y la  
al de la

entre el  
nzo de

durante  
ampido  
mismo  
la em-  
go;

ionales

erradas  
í como  
Gobier-  
ión las  
tividad  
confor-  
lespués  
cuando

rvicios  
recho a  
semana

descanso  
emune-  
nta por  
jornada  
bajador

l que el  
tendrán  
a jorna-  
día de  
recargo

y justi-  
n licen-

cia remunerada a tres días en caso de enferme-  
dad; de quince días en caso de matrimonio; de  
siete días en caso de fallecimiento del cónyuge,  
hijo, padres, abuelos o hermanos; y de dos días  
por cambio de domicilio habitual. Igualmente  
disfrutará de licencias remuneradas para cumplir  
obligaciones personales impuestas por las leyes,  
o por las autoridades competentes, pero el em-  
pleador no estará obligado a remunerar por esta  
causa mas de dos días por mes y en ningún caso  
mas de quince días por año.

2.- Las mujeres dejarán desde seis meses  
antes del parto o por un periodo mayor en caso  
de error de calculo de la fecha aprobable en los  
correspondientes certificados médicos. En caso  
de enfermedad que, de acuerdo con un certifica-  
do medico, sea consecuencia del embarazo o del  
parto, las mujeres tendrán derecho a un descanso  
prenatal suplementario o a una prolongación de  
descanso puerperal, respectivamente, cuya dura-  
ción será establecida por la autoridad competen-  
te.

3.- Durante el periodo de lactancia, las  
trabajadoras tendrán derecho a dos descansos  
diarios remunerados, de media hora cada uno,  
para amamantar a sus hijos en las oportunidades  
fijadas por ellas mismas y, preferiblemente, que  
mejor convengan asimismo al empleador.

#### **Artículo 53.- HORARIO DE TRABAJO**

Cada empleador deberá dar a conocer,  
por medio de carteles colocados en un sitio visi-  
ble de su establecimiento u otro lugar convenien-  
te, o en cualquier otra forma aprobada por las  
autoridades de trabajo, las horas que comience y  
termine el trabajo y si el trabajo se realiza por  
equipos, las horas en que comience y termine  
cada equipo; e indicará en la misma forma los  
días y horas de descanso, incluidas las que trans-  
curren durante la jornada de trabajo y no se con-  
sideran comprendidas en esta. Los carteles y  
demás medios de información deberán ser visa-  
dos previamente por las autoridades de trabajo.

#### **Artículo 54. VACACIONES**

1.- El trabajador tiene el derecho y el de-  
ber de disfrutar de un mes de vacaciones remu-  
neradas por cada año de servicios ininterumpi-

dos. A partir de los diez años de servicios, el  
periodo de vacaciones se incrementara a razón  
de una día por cada dos años de servicios.

2.- No se computan a los efectos de las  
vacaciones anuales:

- a) Los días de fiesta nacional o local;
- b) Las interrupciones en la asistencia al  
trabajo debida a enfermedad.

3.- La oportunidad para el disfrute de las  
vacaciones será decidida de común acuerdo por  
el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo,  
decidirá el Delegado de Trabajo.

4.- Es nulo todo acuerdo que implique el  
abandono del derecho a las vacaciones anuales o  
la renuncia de las mismas. En cambio, el Dele-  
gado de Trabajo podrá autorizar el fracciona-  
miento del periodo de disfrute de las vacaciones,  
siempre y cuando el trabajador haga uso oportu-  
no de un mínimo de quince días continuos de  
descanso, y del resto en los quince meses si-  
guientes.

5.- Cuando el contrato de trabajo termine  
antes de que el trabajador haya adquirido el de-  
recho a sus vacaciones anuales, o habiéndolo  
adquirido no lo hubiera aun ejercido, tendrá de-  
recho al pago de una remuneración por concepto  
de vacaciones, proporcional a los meses comple-  
tos trabajados o fracción de mes.

6.- Si la extinción del contrato de trabajo  
se produjera por muerte del trabajador, sus dere-  
chohabientes tendrán derecho a percibir una in-  
demnización igual a la remuneración prevista en  
el párrafo precedente.

### **TITULO V**

#### **DELA REMUNERACIÓN**

#### **Artículo 55. SALARIO.**

1.- Se entiende por salario la remunera-  
ción o ganancia, sea cual fuere su denominación  
o método de calculo, siempre que pueda evaluar-  
se en dinero, debido por un empleador a un tra-  
bajador, por el trabajo o servicio realizado o que

deba realizarse y por los periodos de descanso computables como de trabajo.

2.- Salvo pruebe lo contrario, se presume que forman parte del salario todas las prestaciones patrimoniales que reciba el trabajador del empleador, incluidas las gratificaciones fijas en tiempo y cuantía.

3.- No forman parte del salario:

- a) Las cantidades que se abonen en concepto de viáticos y gastos de viajes, si el trabajador debe rendir cuenta de los mismos, y en general por gastos necesarios para la ejecución del servicio o la realización de la labor;
- b) Las gratificaciones esporádicas, no relacionadas con la prestación de servicio, que el empleador concede voluntariamente a algunos trabajadores, por causas ajenas al contrato de trabajo;
- c) Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social;
- d) Las indemnizaciones por traslado, suspensión o despido.

#### **Artículo 56. DETERMINACION**

1.- El salario será estipulado libremente por las partes, por un monto fijo o variable, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo, de modo tal que por trabajos de igual valor se pague una remuneración igual sin discriminaciones de ninguna especie.

2.- El salario en ninguna cosa podrá ser inferior al mínimo legal.

3.- El salario se entiende estipulado:

- a) Por unidad del tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en determinado labor sin consideración al resultado mismo;
- b) Por unidad de obra, por pieza, a destajo, o a comisión, cuando se toma en cuenta la labor concreta realizada

cuenta la labor concreta realizada por el trabajador, sin consideración al tiempo para ejecutarla;

- c) Por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un resultado determinado en ese tiempo.

4.- Cuando el salario se hubiere estipulado en forma variable, es decir, por unidad de obra, a comisión o por tarea, su monto no podrá ser inferior al que correspondería por unidad de tiempo a la misma labor.

5.- En los contratos por temporada de hasta seis meses de duración, la remuneración será al menos la mínima legal incrementada por un cuarenta por ciento.

6.- Antes de que un trabajador ocupe un empleo y cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, el empleador le explicará en forma apropiada y fácilmente comprensible las condiciones de salario que le serán aplicadas.

#### **Artículo 57. SALARIO MÍNIMO.**

1.- El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años. Por decreto, previa consulta, en pie de igualdad, de los representantes de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, o en su defecto de los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados; se consultará igualmente, en lo posible, a personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país seleccionados después de oír el parecer de las organizaciones profesionales más representativas, cuando existan.

2.- Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta, en cuanto sea posible:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familiares habida cuenta del nivel general de salarios, del costo de vida, de las prestaciones de Seguridad Social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
- c) Las condiciones, el tiempo y el lugar que se realice el trabajo.

- a) De quince días de salario, con ocasión del Día de la Independencia Nacional, que le serán pagados dentro de los cinco días anteriores al doce de octubre de cada año;
- b) De quince días de salario, con ocasión de la Navidad, que le serán pagados dentro de los cinco días anteriores al veinticuatro de diciembre de cada año.

**Artículo 58. REMUNERACIÓN POR DÍAS DE FIESTA Y DE DESCANSO SEMANAL**

1.- Los trabajadores recibirán su salario los días de fiesta nacional y los días de descanso semanal cuando hubieren prestado servicios durante los días de la semana. Toda falta de asistencia al trabajo durante los días hábiles de la semana. Toda falta de asistencia al trabajo durante la semana, que en virtud de las disposiciones vigentes lleve consigo la pérdida de la jornada, dará lugar también al descuento de la parte proporcional del salario del domingo inmediato posterior.

2.- En caso de salario variable, la remuneración a la que se refiere el párrafo 1, resultará de promediar, para los días de fiesta nacional, los salarios causados en los cinco días hábiles precedentes y para los de descanso semanal, los causados en la respectiva semana.

**Artículo 59. REMUNERACIONES POR VACACIONES**

1.- El salario pagado al trabajador en vacaciones será el que le corresponda para el momento de disfrutarlas, incluido el equivalente de su salario en especie, si lo hubiere. Dicha remuneración le será pagada antes del inicio de las vacaciones.

2.- En caso de salario variable, la remuneración de vacaciones será la que resulte de promediar los salarios devengados por el trabajador durante los tres meses inmediatos anteriores al periodo de vacaciones.

**Artículo 60. BONIFICACIONES ANUALES**

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho, por un año efectivo de servicios, a las siguientes bonificaciones:

2.- La persona que para el momento de pago de esas bonificaciones no hubiere cumplido un año de servicio, o cuyos contratos hubieren terminado para entonces antes del año de servicios, tendrá derecho a recibir las referidas bonificaciones por un monto proporcional a los meses completos trabajados, o fracción de mes.

**Artículo 61. MODO DE PAGO**

1.- El salario debe pagarse exclusivamente en dinero, en moneda de curso legal.

2.- Queda prohibido el pago del salario con bono, fichas, vales, cupones, pagares o cualquier otra forma que se considere sustitutiva de la moneda de curso legal.

3.- No obstante lo dispuesto en el párrafo 1, podrá pagarse con prestaciones en especie parte del salario que exceda del mismo legal, en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente para los trabajadores.

4.- Las prestaciones en especie deberán ser en todo caso apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y de tal naturaleza que redunde en su beneficio. El valor atribuido a esas prestaciones será justo y razonable y en conjunto no excederá del porcentaje del valor total del salario que el Gobierno determine.

5.- En ningún caso se permitirá el pago con bebidas espirituosas o con drogas o sustancias psicológicas nocivas.

**Artículo 62. PAGO DIRECTO.**

El salario deberá ser pagado directamente al trabajador o a la persona que él indique por escrito, a menos que por la ley o por convenio individual o colectivo se establezca otra forma de pago.

#### **Artículo 63. LIBRE DISPOSICIÓN.**

1.- El trabajador dispondrá libremente de su salario y el empleador no podrá limitar en forma alguna esa libertad, con las salvedades establecidas en los párrafos siguientes.

2.- El empleador podrá efectuar retenciones imputables al pago de víveres, mercancías o servicios solicitados por el trabajador y que le hayan sido suministrados a crédito, o de pensiones de arrendamiento, o en compensaciones de anticipos, pero solo por cantidades que en total no excedan del cincuenta por ciento del salario neto correspondiente a una semana, o mes de trabajo, según sea el caso. Las deudas que contraigan los trabajadores con sus empleadores, así como los anticipos de salario, no devengarán intereses.

3.- El empleador retendrá del salario de sus trabajadores, además, las sumas destinadas al pago de obligaciones legales, incluidas las cotizaciones de seguridad social. El total de esas deducciones no podrá exceder del treinta por ciento del salario.

4.- En ningún caso podrá efectuarse descuentos sobre el salario para garantizar al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera un pago directo o indirecto con objeto de obtener o conservar un empleo.

5.- El trabajador recibirá al momento del pago del salario una constancia circunstanciada de los elementos que integran, de las condiciones y límites de los descuentos sobre sus salarios y del saldo deudor si fuera el caso.

#### **Artículo 64. MERCANCÍAS Y SERVICIOS.**

1.- Cuando dentro de la empresa funcionen economatos para vender mercancías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, o cuando el empleador pueda suministrar esas mercancías o prestaciones,

no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que las adquieran.

2.- Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, el empleador venderá sus mercancías a los trabajadores a precios justos y razonables y en esas mismas condiciones les ofrecerá sus servicios, sin proponerse como fin la obtención de utilidades.

#### **Artículo 65. OPORTUNIDAD DEL PAGO.**

1.- El salario será pagado puntualmente en la oportunidad convenida por las partes o según indique la costumbre, con una periodicidad máxima de un mes.

2.- El pago del salario en dinero será efectuado únicamente en día laborable. El inspector del trabajo podrá estar presente en ese momento cuando lo estime conveniente o a solicitud de los trabajadores.

3.- Al terminar el contrato de trabajo se hará un ajuste final de todos los salarios debidos, dentro del plazo de un mes, o de un plazo razonable mayor de acuerdo con la naturaleza de la actividad y la forma de pago convenida.

#### **Artículo 66. LUGAR DEL PAGO**

1.- El salario en dinero será pagado únicamente en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, o en el que determine la ley o convenios colectivos, o las partes, y que resulte más adecuado para el trabajador.

2.- Se prohíbe el pago del salario en expendedurías de licores, bares, centros de distracción y otros establecimientos similares, salvo a trabajadores empleados en dicho establecimiento, así como también en centros de vicio.

#### **Artículo 67. PREFERENCIA**

1.- En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones o indemnizaciones adeudado a los trabajadores gozará de preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que existan a favor del Es-

tado o del Instituto Nacional de Seguridad Social.

2.- Los créditos preferentes mencionados en el párrafo 1 serán pagados íntegramente entre todos los trabajadores de un empleador, o a prorrata si su patrimonio fuere suficiente para cubrir el monto de la totalidad de esos créditos, antes de que los demás acreedores puedan reclamar la parte del activo que les corresponda y por tanto sin necesidad de participar en el concurso de acreedores ordenará si demora el párrafo de los créditos preferentes una vez calificados como tales por el Delegado de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, Empleo y formación Ocupacional, en su caso.

**Artículo 68.- LIBRO DE REGISTRO DE SALARIO**

Todo empleador llevará un libro de registro de los salarios, prestaciones e indemnizaciones pagados a sus trabajadores, debidamente sellado por la inspección de trabajo y según el modelo propuesto por ésta.

**Artículo 69. CESION DEL SALARIO**

Queda prohibida la cesión del salario.

**Artículo 70. ENBARGO DEL SALARIO**

1.- Hasta el monto del mínimo legal, el salario es inembargable

2.- Por el monto que exceda del mínimo legal, el salario es embargable solo en una cuarta parte.

3.- No se tendrá en cuenta las disposiciones anteriores, sino que el juez decidirá según su conciencia y en atención a los intereses de la familia del trabajador, cuando se trate de juicio de alimentos.

**Artículo 71. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

Los subsidios y demás prestaciones en dinero, reconocidos por el régimen de seguridad social, gozarán de la misma protección y privilegios que el salario.

**TITULO VI**

**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 72. CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

El contrato de trabajo puede ser suspendido por:

- a) Mutuo acuerdo de las partes;
- b) Inhabilitación temporal del trabajador para la prestación del servicio, por enfermedad o accidente, durante un periodo que no excederá del lapso de reposo previsto por la ley;
- c) Maternidad de la mujer trabajadora;
- d) Ejercicio de un trabajo público representativo;
- e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; si la detención se debiere a una denuncia infundada del empleado, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir durante el periodo de privación de libertad;
- f) Fuerza mayor que imposibilite la ejecución del trabajador por un máximo de treinta días en un periodo de doce meses;
- g) Servicio militar obligatorio;
- h) Causas económicas o tecnológicas, como la interrupción en el suministro de energía o de materias primas, por razones no imputables al empleador que impidan la prestación y aceptación del trabajo, por un máximo de treinta días, en un periodo de doce meses.

**Artículo 73. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN**

1.- Durante la suspensión el contrato de trabajo se mantiene vigente y el trabajador no podrá ser despedido, pero no hay obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario.

2.- Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicio en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, siempre y cuando se reintegre al trabajo con la brevedad del caso.

3.- A los fines legales, la antigüedad del trabajador comprende el tiempo de servicios prestados antes de la suspensión.

## TITULO VII.

### TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO

#### Artículo 74. CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

1.- El contrato de trabajo puede terminar por causas ajenas a la voluntad de las partes y por voluntad de ambas, o de una de ellas.

2.- El contrato termina por causa ajena a la voluntad de las partes, en los siguientes casos:

- a) Muerte o incapacidad total y permanente del trabajador, o incapacidad parcial que lo inhabilite para cumplir su tarea habitual;
- b) Muerte o incapacidad total y permanente del empleador, cuando ella resulte la cesación forzada de la empresa o servicio;
- c) Caso fortuito o fuerza mayor.

3.- El contrato termina por voluntad de ambas partes, expresada en cláusulas válidamente incorporadas al contrato, por expiración del término convenido, por conclusión de la obra o servicio y por mutuo acuerdo.

4.- El contrato termina por voluntad de una de las partes, en caso de despido, o de renuncia del trabajador, mediante aviso dado por

una parte a la otra en las condiciones y con las limitaciones que establece esta ley, o cuando se produzca un despido indirecto.

#### Artículo 75. ANTIGÜEDAD

1.- A la expiración del contrato del trabajador, cualquiera que sea la causa, el trabajador recibirá por concepto de antigüedad en el empleo una suma equivalente a cuarenta y cinco días de salario por cada año de servicios, o un monto proporcional por fracción de mes. Si el contrato termina por fallecimiento del trabajador esta prestación se pagará a sus derechohabientes, en el orden que determine la legislación civil.

2.- La prestación de antigüedad de los trabajadores domésticos será de quince días por año de servicios. O un monto proporcional por fracción de mes.

3.- Al cumplir el trabajador un año de servicios, el empleador asentará en sus libros, en una cuenta individual a nombre de aquel, la cantidad que le corresponde por concepto de antigüedad y depositará dicha cantidad en una cuenta que al efecto se habilitará en el Tesoro Nacional a disposición del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

4.- Al momento del pago de la antigüedad, su monto será reajustado teniendo como base el último salario devengado por el trabajador.

5.- Cuando el salario sea variable, la antigüedad será calculada sobre el salario promedio devengado en el respectivo ejercicio y reajustada al final de la relación de trabajo sobre el salario promedio devengado en los seis meses efectivos de labores inmediatamente anteriores a la terminación de la relación de trabajo.

6.- El trabajador tendrá derecho a obtener crédito, o garantías de créditos de Tesoro, hasta por el monto de la antigüedad que haya reunido, para la compra o mejora de su vivienda. Cuando se trate de garantías, el empleador correrá con la diferencia de intereses que resulte en detrimento del trabajador.

7.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá decidir que al trabajador se le hagan pagos parciales a cuenta de la antigüedad cada cinco años.

8.- La cantidad que corresponda al trabajador por concepto de antigüedad es inembargable salvo para ser destinada al pago de obligaciones familiares, en cuyo caso el juez podrá ordenar su embargo parcial en la proporción que estime equitativa.

#### Artículo 77. DAÑOS Y PERJUICIOS

Cuando el contrato por tiempo determinado o para una obra determinada sea rescindido unilateralmente, la parte que diere lugar a ello deberá pagar a la otra los correspondientes daños y perjuicios. En el caso de que fuere el trabajador, serán estimados en el equivalente a un mes de salario. En el caso de que fuere el empleador, serán estimados en el equivalente a los salarios debidos al trabajador hasta la expiración normal del contrato.

#### Artículo 78. PREAVISO

1.- El aviso al cual hace referencia el artículo 74, o preaviso, deberá ser dado con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo; y con un mes de anticipación, después de seis meses de trabajo.

2.- El preaviso puede ser omitido mediante el pago de una indemnización equivalente a los salarios que habría percibido el trabajador durante una semana o un mes, según sea el caso.

3.- El preaviso puede ser omitido también sin pago de indemnización alguna, cuando la parte a quien habría estado destinado hubiese incluido en faltas graves a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

#### Artículo 79. DESPIDO

1.- El empleador no deberá poner término al contrato por tiempo indeterminado sin tener causas justificadas para ello y sin dar previamente al trabajador la posibilidad de conocer esas causas y de defenderse, a menos que no pueda

pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

2.- El empleador podrá despedir al trabajador por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, debidamente comprobados por el Delegado de Trabajo y con su autorización.

3.- La mujer en estado de embarazo, mientras esté prestando servicios, solo podrá ser despedida por causa plenamente justificadas y previa autorización del Delegado de trabajo. Durante la ausencia del trabajador, en virtud de permiso pre o postnatal, o por enfermedad motivada por el embarazo o el parto, la mujer no podrá ser despedida ni le podrá ser ratificado el despido de suerte que en plazo señalado en el preaviso expire durante la mencionada ausencia.

#### Artículo 80. CAUSAS JUSTIFICADAS DE DESPIDO

Son causas justificadas de despido los incumplimientos graves del trabajador a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, tales como:

- a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo;
- b) Indisciplina o desobediencia grave;
- c) Ofensas verbales o físicas al empleador, o a sus familiares que vivan con él, o a las personas que trabajan en la empresa;
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones confiadas;
- e) Perjuicio material causado intencionadamente o con negligencia grave en las instalaciones, equipos o productos del lugar de trabajo;
- f) Embriaguez habitual;
- g) Falta de higiene cuando hubiese sido señalado repetidas veces o produzca quejas justificadas de los compañeros

que realicen su trabajo en el mismo local; y

h) de reclusión por sentencia firme.

#### **Artículo 81. RECURSO CONTRA EL DESPIDO**

1.- El trabajador que hubiese sido despedido sin causa justificada, podrá plantear su situación ante el Delegado de Trabajo.

2.- Si el despido es declarado injustificado, el empleador deberá reintegrar al trabajador en su empleo, en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad y pagarle los salarios dejados de percibir. De persistir el empleador en el despido, pagará al trabajador una indemnización por una suma igual a la que tenga que pagarle por concepto de antigüedad.

3.- Cuando el despido sea por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no habrá lugar al derecho de reintegro de trabajos, pero le será pagada una indemnización cuyo monto fijará el Delegado de Trabajo y que en ningún caso será inferior a tres meses de salario, salvo que el trabajador haya prestado servicios por menos de tres años en la empresa.

#### **Artículo 82.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO**

1.- Al recibir una reclamación por despido, directo o indirecto, el Delegado de Trabajo convocará a las partes y promoverá la conciliación entre ellas.

2.- Cuando la conciliación resulte imposible, el Delegado de Trabajo decidirá si el despido es justificado o injustificado.

3.- De la decisión del Delegado de Trabajo podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo, Empleo y Formación ocupacional, dentro de los quince días siguientes a la notificación del interesado.

4.- Frente a la decisión de alzada procede el recurso extraordinario de revisión, ante el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

5.- Contra la decisión de este último recurso, cabrá el procedimiento de suplicación ante el órgano jurisdiccional competente.

#### **Artículo 83. REDUCCIÓN DEL PERSONAL**

1.- Cuando el despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos signifique una reducción del personal, el Delegado de Trabajo promoverá previamente la consulta de los representantes de los trabajadores, cuando existan, con miras a lograr el examen tripartito de las medidas que se propone aplicar el empleador, precisar sus alcances y definir conjuntamente la estrategia más adecuada para atenuar las consecuencias sociales de tales medidas.

2.- para decidir sobre la reducción de personal, el Delegado de Trabajo tendrá en cuenta los intereses de las partes y en especial la necesidad de funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio; la capacidad, experiencia, aptitudes y calificaciones profesionales del trabajador; su antigüedad, edad y situación económica y familiar.

Las personas afectadas por la medida tendrá preferencia para ser readmitida en la empresa, cuando la misma necesite contratar trabajadores.

#### **Artículo 84. DESPIDO INDIRECTO**

1.- Constituye despido indirecto el incumplimiento por el empleador de algunas de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, cuando fuere de tal gravedad que imposibilitare la continuidad normal de la relación de trabajo.

2.- En especial, son causas de despido indirecto las siguientes:

- a) Malos tratos de palabras u obras, o falta grave de consideración, por parte del empleador o de su representante, al trabajador o a sus familiares;
- b) Falta de pago puntual del salario;
- c) Exigencia de trabajo distinto del pactado, salvo casos de urgencias;



án en  
ias o

- d) Modificación importante de las condiciones de trabajo.

conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expedientes administrativos por las autoridades del trabajo.

RA-

3.- El trabajador que haya sido objeto de un acto que este artículo, considera como constitutivo de despido indirecto podrá poner termino al contrato de trabajo y recurrir ante el Delegado de Trabajo en las condiciones previstas por el artículo 81. si el Delegado de Trabajo declara que ha existido un despido indirecto el trabajador tendrá derecho a la indemnización por despido injustificado, prevista en dicho artículo, la que en ningún caso será inferior a tres meses de salario. Tendrá igualmente derecho a una indemnización por omisión de preaviso en las condiciones previstas por el artículo 78.

2.- Las sanciones se graduarán en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empleador, número de trabajadores afectados, importancia económica de la empresa y reincidencia, si fuere el caso.

uerdo  
pres-  
, me-

3.- Las infracciones de los empleadores se sancionarán con multa a propuesta de la inspección de trabajo, o de la Delegación de Trabajo, de:

ontra-  
cio y  
tre lo

**Artículo 85. DESPIDO NULO**

1.- Será declarado nulo el despido en los casos siguientes:

- a) Hasta 200.000 Francos Cfas., por el Delegado de Trabajo;

- b) Hasta 500.000 Francos Cfas., Por el Director General de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional;

- c) Hasta 2.000.000 de Francos Cfas., Por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Promoción de la Mujer.

- a) Cuando no se dé constancia del mismo por escrito al trabajador, informándole del acto extintivo del contrato y de las causas que lo motiva;

- b) Cuando sea despedido el trabajador como consecuencia de haber demandado el auxilio de las autoridades laborales;

4.- Cuando concurren situaciones de peligros graves para la vida o la salud de los trabajadores, el inspector de trabajo podrá ordenar la suspensión de la actividades laborales por un tiempo determinado. En caso de reincidencia, el Ministro de Trabajo y Promoción Social a propuesta del Inspector, podrá ordenar el cierre temporal o definitivo del centro de trabajo. Su decisión será recurridle en alzada ante el Consejo de Ministros.

2.- En los supuestos del apartado a) precedente, el posterior cumplimiento por el empleador de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo si no un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha. Éste nuevo despido podrá efectuarse dentro de los siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

**Artículo 87. INFRACCIONES DE TRABAJADORES**

1.- En caso de falta del trabajador, a alguno de sus deberes u obligaciones, el empleador podrá aplicarle una de las sanciones siguientes:

- a) Amonestación;
- b) Suspensión del trabajo, sin remuneración de uno a siete días cada vez, por hasta treinta días en un lapsos de doce meses.
- c) Despido con preaviso;

**TITULO VIII**

**INFRACCIONES, SANCIONES Y PRESCRIPCION DE ACCIONES**

**Artículo 86. INFRACCIONES DE EMPLEADORES.**

1.- Las infracciones de los empleadores a las disposiciones en materia de trabajo serán

d) Despido sin preaviso.

2.- Que prohibida la imposición de multas al trabajador.

3.- Las sanciones disciplinarias deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y para aplicarlas se tendrán en cuenta los antecedentes del trabajador.

4.- No podrá imponerse más de una sanción por una misma falta.

5.- Ninguna sanción será procedente después de transcurrir siete días desde que el empleador tenga conocimiento de la falta.

#### **Artículo 88. GARANTIAS DEL TRABAJADOR**

1.- Antes de que un trabajador pueda ser sancionado, se le convocará por escrito, o ante testigo, si no supiere leer, a una entrevista con el empleador o su representante, durante la cual se le informará de la falta cometida y la sanción que se le piensa imponer y se le dará oportunidad de defenderse. En trabajador podrá concurrir a la entrevista asistido por un compañero de trabajo o por un representante de los trabajadores.

2.- Si después de la entrevista indicada en el párrafo 1, el empleador confirma la sanción, el trabajador podrá recurrir ante el Delegado de Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el procedimiento en caso de despido y de renuncia.

#### **Artículo 89. PRESCRIPCIÓN.**

1.- Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial, prescribirán a los tres años de su terminación. En el caso de las acciones para reclamar la indemnización por el accidente o enfermedad profesional, los tres años se contarán desde la fecha del accidente o el inicio de la enfermedad.

2.- Las acciones para reclamar la reintegración del trabajador despedido sin causa justificada prescriben a los noventa días de la fecha del despido.

3.- Las infracciones cometidas por el empleador prescribirán a los tres años.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Los trabajadores gozarán de estabilidad absoluta, y por tanto no podrán ser despedidos sin causa justificada debidamente comprobada por el inspector de trabajo, desde el momento de la promulgación de esta ley y hasta noventa días después de su plena entrada en vigencia.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Se deroga la Ley numero 11/1984, del 20 de Junio, que modifica el Decreto-Ley numero 11/1979, del 7 de diciembre, sobre ordenamiento general del trabajo; la orden de comisión numero, 1/1979, del 19 de Octubre, por la que se establece la jornada máxima legal y todas las demás disposiciones que se opongan al cumplimiento de esta Ley.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Esta Ley entrará en vigencia a los sesenta días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado o en los medios informativos nacionales.

#### **POR UNA GUINEA MEJOR**

**-OBIANG NGUEMA MBASOGO -  
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**