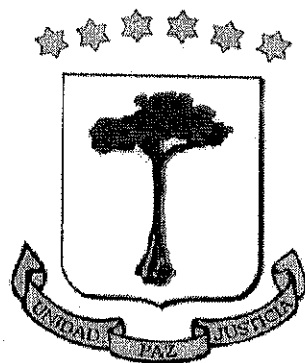




República de Guinea Ecuatorial
BOLETÍN OFICIAL
DEL ESTADO

ORDENAMIENTO GENERAL DE TRABAJO



Ley Núm. 10/2.012, de fecha 24 de Diciembre, sobre la
Reforma del Ordenamiento General de Trabajo.-

IMPRIME:
Dirección General del B.O.E.
Presidencia del Gobierno
Malabo II
Planta III

063

Ley Núm. 10/2.012, de fecha 24 de Diciembre, sobre la Reforma del Ordenamiento General de Trabajo.-

PREÁMBULO:

Vistos los artículos 5, 13 y 26 de la Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial, relativos al derecho, la libertad y la protección del trabajo, respectivamente;

Vistos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República de Guinea Ecuatorial;

Considerando, que el trabajo asalariado es el sistema operativo más eficaz para el impulso de toda actividad productiva, la mejor vía para promover el desarrollo y la prestación de toda clase de servicios, así como el indicador económico de mayor influencia para el progreso individual, familiar y colectivo, siendo además un factor fundamental para erradicar la pobreza.

Considerando, que el conjunto de normas sobre la estructura del trabajo subordinado, objeto de la presente Ley, tienen como finalidad establecer el equilibrio y ordenar armónicamente las relaciones derivadas de la prestación de servicios por parte del trabajador y la obligación correlativa del empresario de abonar la remuneración correspondiente.

Considerando que, desde la perspectiva de la justicia social, base de la presente Ley, son principios informadores de la misma, entre otros, la preeminencia de la persona humana, como centro y fin de las normas y actividades económicas y laborales; el respeto de su dignidad, ya que, dotada de inteligencia y voluntad, constituye un fin en sí misma; la vitalidad como exigencia para la conservación y desarrollo de la vida de los

trabajadores; la libertad y el derecho que tienen los patronos y los trabajadores para elegir la ocupación y participar en condiciones equitativas en el mercado laboral; la igualdad entre los actores sociales sin discriminación de ninguna índole, la producción y rendimiento del trabajo, la protección y tutela de los trabajadores; y, la participación de trabajadores y empresarios en la distribución de los beneficios resultantes de sus actividades.

Considerando los profundos cambios operados en el sistema económico y social de Guinea Ecuatorial y, consiguientemente, en las relaciones laborales que afectan el mercado de trabajo, lo que exige un esfuerzo constante y dinámico de actualización del equilibrio entre los derechos de los trabajadores asalariados y de los propietarios de las empresas, basada en la justicia social para favorecer políticas activas de empleo de trabajadores; el fomento de la contratación, el mantenimiento de la paz social, la eficiencia del mercado de trabajo y a la reducción de la importación de la mano de obra, mediante la puesta en práctica de programas de formación profesional, adiestramiento, aprendizaje y capacitación de la mano de obra nacional, a fin de responder al escenario socio-económico actual del País, caracterizado por una competencia desigual entre la oferta de trabajo nacional y extranjera, en el marco de una demanda cada vez más exigente en especialización y cualificación.

Considerando, además, que la esencia de la intervención del Estado en las relaciones laborales es una necesidad de prevenir y anular cualquier fenómeno de explotación derivado de los nuevos procesos de contratación que está conociendo el mercado laboral nacional como son las Agencias de Trabajo Temporal con ánimo de lucro, de-

ben encontrar un marco normativo que guíe el comportamiento de las mismas y garantice el derecho al trabajo de los nacionales, así como el derecho de las condiciones equitativas y dignas de trabajo de los mismos.

Esta reforma laboral, en definitiva tiene por objeto avanzar en la consolidación de la función del marco regulador-laboral, como motor en la gestión eficiente de los recursos humanos para garantizar la gobernabilidad corporativa de las empresas y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores asalariados.

En su virtud, a propuesta del Gobierno y debidamente aprobada por la Cámara de los Representantes del Pueblo, durante su Segundo Período de Sesiones celebradas en Malabo, del 17 de Agosto al 23 de Noviembre de 2.012, vengo en sancionar y promulgar la presente:

LEY DE ORDENAMIENTO GENERAL DE TRABAJO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Definición de Trabajo y sus Principios Fundamentales.- 1. El Trabajo, a los fines de la presente Ley, es toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes y servicios.

2.- El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto, libertad y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las res-

ponsabilidades del trabajador, padre o madre de familia.

3.- Son bases fundamentales del trabajo los principios siguientes:

- a) El trabajador es un sujeto fundamental de la sociedad Ecuatoguineana y como tal, será objeto de protección especial y estímulo constante.
- b) Todos tienen derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener un empleo que le proporcione una existencia digna y decorosa; a éste fin, formulará y pondrá progresivamente en práctica una política destinada a fomentar el empleo productivo y libremente elegido, así como la formación profesional.
- c) 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.
- d) El Estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluidos tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo. Nadie podrá ser objeto de discriminación directa ni indirecta, es decir; de distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o afiliación sindical que tenga por efecto

anular o alterar esa igualdad. No obstante, no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias respecto de un empleo determinado, cuando estén basadas en requisitos inherentes a dicho empleo. Además el Estado podrá adoptar medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, con el objeto de facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada con capacidad 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.

- e) El Estado garantiza el libre ejercicio de la libertad sindical.
- f) Las disposiciones de esta Ley son de Orden Público.
- g) 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 el trabajador desista de una parte de sus reclamaciones, siempre y cuando no afecten los derechos contenidos en el artículo 27 de esta Ley. Dichos acuerdos serán debidamente circunstanciados y deberán celebrarse y ser aprobados por la autoridad laboral competente, bajo pena de nulidad.
- h) 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 conflictos por procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación.

- i) El Estado formulará y pondrá en práctica medidas de estímulo y reconocimiento para las Pequeñas Empresas que se distingan por sus esfuerzos en el cumplimiento de esta Ley.
- j) Las órdenes, instrucciones y en general todas las disposiciones dirigidas al trabajador, necesariamente serán impartidas en las lenguas oficiales de Guinea Ecuatorial sin perjuicio de que le puedan ser interpretadas. También se admiten otros idiomas siempre y cuando que se haya previamente adiestrado al trabajador. Le corresponde al trabajador la elección del idioma que le conviene para la correcta interpretación de las órdenes e instrucciones.
- k) Las autoridades civiles y militares, y toda sociedad civil deberán prestar todo su concurso a las Autoridades del Trabajo, para hacer cumplir las disposiciones de esta Ley.
- l) Quedan exentos del pago de impuestos o de derechos, los documentos sometidos a consideración de las Autoridades del Trabajo, las actuaciones ante dichas autoridades, 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, persigan o no fines de lucro.

Artículo 3.- Campo de Aplicación.- 1. La presente Ley se aplicará a todas las empresas, explotaciones o establecimientos que operan en el Territorio Nacional, ya

sean públicas, privadas, o paraestatales, en cuanto no exista disposición estatutaria en contrario, y será supletoria en todo cuanto no fuera expresamente regulado en estos. 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, vigentes en el lugar de trabajo.

Artículo 4.- Excepciones.- Quedan exceptuados de la aplicación de esta Ley:

1. El trabajo de los Funcionarios Públicos regidos por un Estatuto Especial.
2. El trabajo obligatorio ejecutado de conformidad con las Leyes y los Convenios Internacionales del 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 Funcionarios Diplomáticos o Consulares de otros Países.
5. El trabajo realizado por el o la cónyuge del empleador, o por sus ascendientes, 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 existencia 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 de Guinea Ecuatorial, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por la República de Guinea Ecuatorial, las Leyes, Decretos y los Reglamentos dictados por la Autoridad competente.
- b) Los Convenios Colectivos
- c) Los Contratos de Trabajo.
- d) Los usos y la costumbre.

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 finalidad.

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.

TÍTULO II FORMALIZACIÓN Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6.- Contrato de Trabajo.- 1. El Contrato de Trabajo es un acuerdo en virtud del cual una persona natural conviene en prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, mediante el pago de una remuneración.

2.- Se presume existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio y

quien lo recibe, mientras no se demuestre lo contrario.

Artículo 7.- Modalidades.- 1. El Contrato de Trabajo puede ser convenido por tiempo determinado, para una obra determinada, a jornal, a comisión o a destajo. La regla es el contrato por tiempo indeterminado.

2.- El Contrato de Trabajo se podrá celebrar por tiempo determinado o para una obra determinada sólo cuando tenga por objeto:

- a) La prestación de servicios por hasta seis meses, pudiendo ser renovado por una sola vez, por un período igual o inferior.
- b) La sustitución de un trabajador 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 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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 que 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 inherentes a la renovación, o por cualquier otra razón. Asimismo se considera por tiempo indeterminado la vinculación entre las partes, cuando el contrato haya sido celebrado por tiempo determinado o para obra determinada en fraude a la Ley, o contraviniendo lo establecido en los párrafos anteriores.

4.- En los contratos para la realización de obra determinada, deberá figurar en el mismo, la primera fecha previsible de terminación de dicha obra o unidad de obra

5.- El contrato a jornal, es aquél en que se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.

6.- El contrato a comisión es cuando se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.

7.- El contrato a destajo es aquél en que se establece la remuneración, tomando como base una unidad de obra.

8.- Será admitida la contratación a jornada parcial para aquellas actividades que así lo aconsejen por su propia naturaleza, a juicio de las autoridades de trabajo, cuyo salario será fijado a prorrata del que percibieran los trabajadores a jornal completo en su misma categoría y sector.

9.- El contrato de trabajo podrá incluir un período 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 de alta cualificación o de difícil evaluación, a juicio del Delegado de Trabajo.

10.- El salario del trabajador en período de prueba será igual al de cualquier trabajador fijo de su categoría profesional.

11.- Cuando el período de prueba excediera de un mes, el empleador quedará obligado a dar de alta y cotizar por el trabajador a la Seguridad Social desde el primer día, el cual tendrá derecho al percibo de las partes proporcionales de sus derechos adquiridos por antigüedad, salarios devengados, pagas extras y vacaciones. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado libremente el contrato de trabajo sin pago de indemnización alguna

12.-En el caso de que no se haya formalizado por escrito el contrato de prueba, se entenderá inexistente dicho período y el contrato será indefinido.

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, éste deberá llevar un registro donde conste 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 fuese 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 al trabajador al momento del pago del salario, o en todo caso una vez al mes, con los datos correspondientes al período de trabajo de que se trate.

Artículo 9.- Trabajo fuera del lugar de Residencia.- Cuando una persona sea afectada 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. Cuando se trate de un trabajador

permanente, o el contrato deba durar al menos un año, el empleador deberá, abonar al trabajador una mensualidad salarial para gastos de instalación y un plus salarial fijo mensual mínimo equivalente a un 25% de su salario base, así como costear a partir del tercer mes de servicios, el traslado de ida y regreso de los familiares con sanguíneos de primer grado a cargo del trabajador. Si el trabajador es residente del País, el empleador deberá constituir una fianza o garantía suficiente a juicio del Delegado de Trabajo, para cubrir los gastos de repatriación cuando fuese necesario.

Quedan exceptuados de la aplicación de estos beneficios los trabajadores de costa fuera de la industria petrolífera.

Artículo 10.- Trabajo fuera del País.- Cuando el contrato de trabajo contemple la prestación de servicios fuera del País, el empleador quedará obligado a pagar al comienzo y al final de la realización del trabajo los gastos de traslado del trabajador hasta el lugar de destino y de regreso a su lugar de origen, 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 trabajador percibirá un plus salarial fijo en función del coste de vida en el lugar de afectación que en ningún caso deberá ser inferior al 50% de su salario base. A partir del tercer mes de servicio, o a requerimiento del trabajador, el empleador costeará también el traslado de ida y regreso de la familia a cargo del trabajador sin menoscabo de la obligación de la cotización a la Seguridad Social por el tiempo que dure su traslado, a menos que exista convenio con el Estado de destino en esta materia.

Se exceptúa de esta consideración los trabajadores cuyo objeto de traslado sea la formación.

Artículo 11.- Trabajo de Menores.- 1.

Ninguna persona menor de dieciocho años deberá ser admitida al empleo ni a trabajar en ocupación alguna.

2.- No obstante, quienes hayan cumplido dieciséis años, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán realizar trabajos ligeros, a condición de que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, así como tampoco su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por las autoridades competentes, ni el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

3.- Los menores de edad no pueden celebrar contratos de trabajo sin la autorización de su padre, madre o representante legal.

4.- El empleador que contrate los servicios de menores que no hayan alcanzado la edad mínima requerida para trabajar, o que no estén legalmente autorizados 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 Estudiantes en Período de Prácticas.- 1.

El empleador podrá contratar estudiantes en prácticas o aprendices, hasta por seis meses ambos inclusive, con la obligación de enseñarles prácticamente un oficio y la posibilidad de utilizar su trabajo, siempre que el mismo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y trabaja-

dores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) Un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación.
- b) Un Programa de Formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente
- c) Un programa de orientación destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

2.- La remuneración mínima del estudiante en prácticas no podrá ser inferior al 50% del salario mínimo interprofesional que corresponda a los trabajadores que conozcan el oficio.

3.- El período de prácticas puede terminar libremente por voluntad de las partes y sin pago de indemnización alguna. En cualquier caso, el empresario deberá expedir el correspondiente Certificado de Aprovechamiento al estudiante en el que se haga constar el grado de aprovechamiento del estudiante.

Artículo 13.- Trabajo de Aprendices.- 1.

El empleador podrá contratar aprendices, hasta por seis meses, con la obligación de enseñarles prácticamente un oficio. Este período puede prolongarse hasta doce meses, por acuerdo de las partes.

2.- La remuneración mínima del aprendiz será igual a la mitad del 50% del salario mínimo interprofesional de los trabajadores que conozcan el oficio.

3.- El aprendizaje puede ser terminado libremente por voluntad de las partes sin pago de indemnización alguna.

Artículo 14.- Auxiliar o Ayudante.- El Auxiliar, o Ayudante que hubiere 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 15.- Intermediarios. Contratistas, y Agencias de Trabajo Temporal.- 1. El intermediario es la persona natural o jurídica que contrata trabajadores para que presten servicios en beneficio de un tercero.

2.- El empleador que utilice los servicios de un intermediario será responsable por la gestión de aquél ante los trabajadores que hubiese contratado a efectos de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

3.- Los trabajadores contratados por un intermediario disfrutarán de los mismos derechos legales que tienen los trabajadores directamente contratados por el empleador.

4.- A diferencia del intermediario, el contratista es la persona natural o jurídica, que mediante contratos y con sus propios elementos, incluyendo capital y trabajadores, se encarga de ejecutar trabajos o servicios en beneficio de un contratante. Las disposiciones relativas a contratistas son igualmente aplicables respecto de los subcontratistas.

5.- El contratante será solidariamente responsable ante los trabajadores del contratista del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ejecución de la obra o servicio, cuando dicha obra o servicio guarde

estrecha relación con las actividades del contratante.

6.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar, que los trabajadores del contratista disfruten de los mismos derechos y ventajas legales que obtengan los que directamente realicen tareas análogas para el contratante de la obra o servicio, cuando lo consideren equitativo y viable.

7.- El contratante podrá retener parte del precio convenido con el contratista para garantizar el pago de los salarios y demás beneficios de los trabajadores del contratista, hasta que conste que dicho pago haya sido efectuado.

8.- La Agencia de Trabajo Temporal es la empresa que regula por Ley especial, que contrata trabajadores en su propio nombre con el fin de ponerlos a disposición de un tercero, el cual utiliza directamente sus servicios, determina sus tareas y supervisa su ejecución.

Los trabajadores solo pueden ser puestos a disposición de un cliente por hasta seis meses y para realizar una obra o servicio determinado, o para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Si a la finalización de los preceptivos seis meses del contrato de puesta a disposición, el trabajador continuara prestando servicios en la Empresa usuaria, se le considera vinculado a la misma por un contrato indefinido. (Artículo 9.2 de la Ley N° 5/1.999, Reguladora de las Agencias de Trabajo Temporal).

9.- Sin perjuicio de lo establecido en la Ley especial que regula las Agencias de Trabajo Temporal, el usuario de los servicios, responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de la Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, pero su responsabilidad será la propia del empleador de esos trabajadores, cuando el contrato de puesta a disposición se hubiese efectuado en fraude de la Ley.

10.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social velará para que la utilización de intermediarios, contratistas y Agencias de Trabajo Temporal no se haga en menoscabo de los derechos legales de los trabajadores.

Artículo 16.- Contratación de Trabajadores Temporeros.- 1. Será considerado trabajador temporero, todo aquél que fuera contratado para la prestación de servicios o la realización de tareas específicamente definidas por su temporalidad o se lleven a cabo únicamente en determinados momentos, épocas o circunstancias repetitivas, aun en ciclos no regulares. La contratación de éstos trabajadores se efectuará mediante contratos especiales, fijos de tracto discontinuo, los cuales quedarán suspendidos durante los períodos de interrupción de la actividad o prestación.

2.- No obstante lo anterior, la suspensión afectará únicamente a la obligación de remuneración del empleador y la prestación de servicios del trabajador, manteniéndose intactas todas las demás obligaciones de las partes.

3.- El empleador queda obligado a incorporar al trabajador temporero en su actividad al momento de producirse la circunstancia o llegado el momento o época prevista.

4.- El salario del trabajador temporero será igual a la parte alícuota del salario de cualquier trabajador fijo dentro de su misma categoría profesional y gozará plenamente de todos los derechos que le otorga la presente y demás Leyes concurrentes.

Artículo 17.- Contratación de Trabajadores a Destajo.- 1. Será considerado trabajo a destajo, la actividad definida por la ejecución de una obra o servicio puntual, determinado por unidad de obra o por pieza elaborada, cuando se toma en cuenta la labor concreta realizada por el trabajador, sin consideración al tiempo para ejecutarla. El contrato a destajo no estará sujeto a los límites horarios legales ni confiere derechos adquiridos al trabajador y se extingue a la conclusión de la obra o servicio contratado.

2.- Cuando el contrato a destajo fuera suscrito por unidad de tiempo, tendrá una duración máxima de treinta días renovables por un período de la misma duración; si a la expiración de dicho período el trabajador continuará prestando servicios, salvo prueba en contrario, se presumirá vinculado al empleador por un contrato especial fijo de tracto discontinuo.

3.- Cuando un trabajador fuera contratado a destajo de forma continua o en más de dos ocasiones consecutivas para la realización de una actividad o actividades similares de carácter temporal por el mismo empleador, se entenderá vinculado a éste en los términos del apartado anterior.

4.- El salario del trabajador contratado a destajo será fijado por las partes, y no podrá ser inferior al que correspondería por unidad de tiempo en la misma labor, a cualquier trabajador fijo dentro de su misma categoría profesional.

5.- Al momento de la contratación de trabajadores a destajo, el empleador deberá ingresar a la Seguridad Social una cuantía económica, que será fijada por el INSESO, en concepto de previsión para asistencia en caso de accidente durante las labores contratadas. En caso de incumplimiento de este requisito, el empleador se hará cargo del tratamiento del trabajador, hasta su completa recuperación.

6.- Si como consecuencia de algún accidente, el trabajador sufriera alguna incapacidad o muerte, ésta será tratada en los mismos términos que determina la Ley para los trabajadores fijos.

Artículo 18.- Contrato de Prestación de Servicios.- El Contrato para la prestación de Servicios es el suscrito entre dos personas físicas o jurídicas, o entre una persona física y otra jurídica, para la prestación de servicios profesionales, sin que exista entre ambas relación laboral ni subordinación, o en general, las relaciones, en las que falten las notas definidoras de la relación laboral, como la dependencia y la ajenidad, cuya remuneración se fijará de mutuo acuerdo por las partes y se extingue a la conclusión de la obra o servicio contratado.

Artículo 19.- Trabajo para Grupos de Empresas.- Cuando un trabajador preste servicios simultánea 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 establecidos teniendo en cuenta esta realidad y podrá ejercerlos indistintamente contra cada una de estas empresas que lo hayan contratado o contra la máxima representación del conjunto o grupo de empresas.

Artículo 20.- Sustitución del Empleador.-

1. La sustitución del empleador no afecta a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia, cuando una empresa, o parte de una empresa, es transferida por un empleador a otro, y mantenida por éste en el ejercicio de la misma actividad, los trabajadores de dicha empresa o parte de la empresa tienen derecho a continuar en su empleo, sin cambio en sus condiciones de trabajo. No obstante los trabajadores tienen derecho igualmente a considerarse despedidos sin causa justificada, cuando la transferencia pueda significar un perjuicio para ellos a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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 de 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 este lapso la decisión podrá ser ejecutiva indistintamente contra el sustituido o el sustituto.

Artículo 21.- Existencia, Forma y Prueba del Contrato de Trabajo.-

1. La existencia del contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma y la denominación que las partes le atribuyan, surge de los hechos. En tal sentido, para establecer la existencia del contrato de trabajo, las autoridades competentes, tendrán en cuenta, de modo preferente, la realidad de la prestación del servicio y los términos en que la misma ha sido efectivamente convenida por las partes.

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

3.- En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, y sin perjuicio de las sanciones que tuvieran 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, además, el empleador soportará toda la carga de la prueba en caso de controversia relativa a la relación de trabajo, y cualquier duda que surgiera de la interpretación de alguna cláusula, o del contrato de trabajo en su conjunto, será interpretada de la forma que más favorezca al trabajador.

Artículo 22.- Empleo de Trabajadores.-

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

Artículo 23.- Redacción y Estudio de

Contratos de Trabajo.- Las autoridades de trabajo velarán para que la contratación de trabajadores no pueda hacerse en menoscabo de los derechos legales de éstos; a tal efecto, deberán proceder a la verificación de todas las condiciones de los contratos de trabajo que se efectúen, determinando su procedencia, si fuera el caso, mediante su visado de aprobación.

Al momento de la contratación, el empleador deberá incluir en la hoja del contrato un cuadro funcional definitorio de todas las circunstancias, actividades y funciones que corresponden al puesto de trabajo para el que fuera contratado el trabajador.

Artículo 24.- Informaciones de Empleo.-

Los empleadores enviarán cada cuatro 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, reclutamientos, despidos, cambios efectuados en las modalidades de ejecución de sus tareas, convenios y pactos suscritos con sus trabajadores y demás condiciones de trabajo, independientemente de la obligación de informar de forma inmediata de la ocurrencia cualquier accidente de trabajo.

TÍTULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 25.- Criterios Generales.-

1. El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan 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 compatibles 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 al mínimo vigente en el lugar para trabajos de igual valor, cualquiera que sea la condición del trabajador.

Artículo 26.- Derechos del Empleador.-

Dentro de los límites fijados por esta Ley, sus Reglamentos, Convenios Colectivos y

Contratos Individuales de Trabajo, los empleadores tienen los siguientes derechos:

- a) Organizar, dirigir, y administrar el trabajo en sus establecimientos o en cualquier otro lugar.
- b) Organizarse en defensa de sus propios intereses, constituyendo asociaciones patronales o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establecen esta Ley y demás disposiciones 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 la Ley.
- d) Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en la forma y condiciones autorizados por la Ley.
- e) De propiedad sobre el producto del trabajo contratado.
- f) De propiedad sobre las invenciones hechas en la empresa, talleres o sitios de trabajo, en los que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y los procedimientos del empleador y sobre aquéllas realizadas por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas.
- g) Establecer los horarios y modificarlos, dentro de los márgenes establecidos en esta Ley.
- h) 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 originariamente pactadas.
- i) Dictar normas y reglamentos internos, aprobadas por el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, sobre materias como organización de 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.

- j) Los demás derechos que les acuerdan las Leyes o Reglamentos de Trabajo, siempre que estén en concordancia con esta Ley y los Convenios Internacionales ratificados por Guinea Ecuatorial.

Artículo 27.- Obligaciones del Empleador.- Son obligaciones generales del empleador:

- 1. Dar ocupación efectiva a sus trabajadores.
- 2. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, en las Leyes o en los reglamentos de trabajo y convenios colectivos; o en su defecto, según la costumbre.
- 3. Suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y elementos necesarios para efectuar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para la labor y deben ser repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes.
- 4. Proporcionar lugar seguro para la custodia de los útiles y herramientas del trabajador.
- 5. Indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la custodia del empleador, se extravíen, o se deteriorasen.
- 6. Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiese efectuado con ocasión de

- su trabajo y requeridos para su ejecución.
7. Conceder Licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por las Leyes o disposiciones gubernativas, sin que lo cual suponga obligación para el empleador de reconocer por estos casos más de dos días remunerados en cada mes calendario y en ningún caso más de quince días en el mismo año
 8. Otorgar Licencia a los miembros directivos sindicales para el desempeño de las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin obligación de retribuirles por éste hecho.
 9. Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o/y hecho.
 10. Expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicite, una constancia escrita relativa a sus servicios.
 11. Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de trabajo.
 12. Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno.
 13. Atender las quejas justificadas de los trabajadores.
 14. No tomar represalias contra los trabajadores por el hecho de recurrir ante las autoridades en defensa de sus derechos laborales y en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
 15. Abstenerse de realizar y prevenir cualquier acto o hecho que pudiera causar un daño físico o moral a los trabajadores a su servicio.
 16. Adoptar, conforme a las Leyes y Reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales.
 17. Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidentes y en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
 18. Fomentar y garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de la actividad laboral.
 19. Las medidas de seguridad e higiene no podrán implicar carga económica alguna para los trabajadores, sino de responsabilidad íntegra de los empleadores.
 20. Facilitar una formación práctica 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 riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros; en todo caso cuidará de que ningún trabajador sea expuesto a la acción de condiciones o agentes físicos, químicos, biológicos, ambiente o de cualquier otra índole, sin ser advertido de los daños que pudieren causar a la salud y los medios de prevenirlos.
 21. Procurar que los trabajadores realicen exámenes médicos cada seis meses con cargo a la empresa.
 22. Suministrar a sus trabajadores ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.
 23. Evaluar, combatir, evitar y prevenir los riesgos, accidentes y enferme-

dades profesionales en su propio origen.

24. De acuerdo con el tipo de riesgo al cual estén expuestos los trabajadores, las posibilidades de asistencia médica pública y los recursos económicos del empleador, a criterio de las autoridades del trabajo, disponer de un servicio médico o paramédico y farmacéuticos para atención de sus trabajadores.
25. Comunicar sin demora al Instituto de Seguridad Social, y de acuerdo con el procedimiento que al efecto se establezca, las enfermedades o accidentes profesionales y cualesquiera otras condiciones patológicas que concurrieren en el ambiente de trabajo y llevar a cabo un adecuado registro de los mismos.
26. Hacer investigar las causas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales para adoptar medidas preventivas apropiadas.
27. 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.
28. Favorecer la participación de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad.
29. Establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que tengan menor incidencia negativa sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.
30. Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo.
31. Colaborar con las autoridades sanitarias para la erradicación de endemias locales.
32. Informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre los acciden-

tes y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad laboral, dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente.

33. Cumplir con las demás obligaciones que le impongan las Leyes o Reglamentos de Trabajo.

Artículo 28.- Derechos del Trabajador.-

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

1. De trabajo y libre de profesión u oficio.
2. A la ocupación efectiva.
3. A no ser discriminado en forma alguna y por ningún motivo.
4. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
5. A su integridad física, al descanso y a trabajar en buenas condiciones de seguridad e higiene.
6. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
7. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
8. Al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.
9. De asociación profesional.
10. De negociación colectiva.
11. Gozar de los descansos obligatorios establecidos en esta Ley.
12. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la Ley, en concepto de derecho a la Seguridad Social.
13. Disfrutar de una existencia digna y decorosa, así como de condiciones

justas en el desarrollo de su actividad.

14. Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción.
15. Derecho de autor sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no puedan ser clasificadas de invenciones de explotación o servicio.
16. Estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación.
17. Organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la Ley.
18. A declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas por la Ley.
19. A elegir conforme a lo dispuesto en la Ley, árbitros o conciliadores, para dirimir pacíficamente los conflictos que tuviesen entre sí y con el empleador.
20. Los demás derechos que les acuerden las Leyes y reglamentos de trabajo, siempre que no contravengan las disposiciones de esta Ley.

Artículo 29.- Obligaciones del Trabajador.- Son obligaciones de los trabajadores:

1. 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, con la eficacia, in-

tensidad, y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

2. Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes, según la organización establecida.
3. Observar buena conducta, moralidad y prudencia durante el trabajo.
4. Abstenerse de todo acto que pueda suponer un peligro para sí mismo y su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza.
5. Prestar auxilio en caso de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente a la persona o intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo.
6. Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha de la empresa; en tal caso, tendrán derecho al aumento que legalmente corresponda a la retribución.
7. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregados por aquél, no siendo responsables por el deterioro que pudiera originar el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o previamente de mala calidad o defectuosa de construcción.
8. Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes las observaciones tendentes a producir daños y perjuicios a los intereses y

vida de los empleadores o trabajadores.

9. Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos, de cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento 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.
10. Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma.
11. Acatar las medidas preventivas de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para su seguridad y protección personal o de la colectividad de los trabajadores.
12. Asistir regular y puntualmente al trabajo y prevenir al empleador, caso de inasistencia por motivos justificados, o explicar oportunamente las razones que puedan haber motivado alguna inasistencia.
13. Usar en forma adecuada los instrumentos de trabajo y materiales suministrados por el empleador.
14. Cumplir las demás obligaciones que le impongan las Leyes.

Artículo 30.- Prohibiciones del Trabajador.- Queda prohibido a los trabajadores:

- a) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador.

- b) Disminuir intencionadamente el ritmo de trabajo, suspender la ejecución del mismo, permaneciendo en el puesto o incitar a su suspensión arbitraria, siempre que ésta no se deba a huelga declarada, en ningún caso deberán abandonar el lugar de trabajo.
- c) Usar útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o en beneficio de extraños.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier 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.
- h) Organizar o ejercer cualesquiera actividades o funciones extra laborales en las horas y centros de trabajo.

**TÍTULO IV
DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO**

**CAPÍTULO I
AMBIENTE Y CONDICIÓN DE TRABAJO,
LINEAMIENTOS GENERALES**

Artículo 31.- 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 las 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.

Artículo 32.- 1. El trabajo deberá prestarse en un ambiente y condiciones de naturaleza tales que:

- a) Permitan el normal desarrollo físico, 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.
- c) Tiendan a protegerles contra los accidentes y enfermedades profesionales.

2.- El trabajador, en la prestación de servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 33.- 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 médica, 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 laborales. Tendrá especial cuidado cuando su personal incluya a menores, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, o trabajadores minusválidos, o cuando deba realizar trabajos peligrosos o insalubres.

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

Artículo 34.- Prohibiciones al Empleador o a su Representante.- Queda prohibido a todo empleador o su representante:

- a) Deducir, retener o compensar 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 éste.
- c) Exigir o inducir a que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- d) Influir en sus convicciones políticas, religiosas o sindicales.
- e) Cobrar a los trabajadores interés alguno, sean cuales fueran las cantidades anticipadas, a cuenta del salario.
- 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 que sea su modalidad, contra los trabajadores, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio, a fin de impedirles encontrar ocupación.
- h) Retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, ga-

rantía u otro título que no fuere traslativo de dominio.

- i) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo.
- j) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o en condiciones anormales, bajo influencia de drogas, estupefacientes u otras causas.
- k) Portar armas dentro del centro de trabajo o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto.
- l) Ejecutar cualquier otro acto, que directa o indirectamente restrinjan los derechos que esta y las demás Leyes y disposiciones otorgan a los trabajadores.
- m) Llevar a cabo cualquier tipo de acoso, consistentes en amenazas, presión, hostigamiento, chantaje o manoseos con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo, por parte del representante del empleador, jefes de la empresa, o cualquier superior jerárquico.

Artículo 35.- Medidas en los Lugares de Trabajo.- 1. Los empleadores cuidarán de que:

- a) Los lugares de trabajo tengan la altura y amplitud necesaria para el desplazamiento de los trabajadores, y los requerimientos de la producción o los servicios a los cuales se dediquen.
- b) Los mismos dispongan de condiciones e instalaciones sanitarias apropiadas; incluyendo agua potable, así como de un botiquín de emergencia.
- c) En dichos lugares las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad y no se acumulen los desechos y residuos.

2.- Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan éste objeto social.

3.- Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor, salvo autorización expresa de la autoridad laboral competente, por las peculiaridades de la empresa, en cuyo caso, el empleador habilitará alojamientos apropiados.

4.- Cuando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente a dicho fin, el cual estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones de higiene.

5.- Todo lugar de trabajo deberá estar previsto de asiento con respaldo, en número suficiente para uso de cada trabajador ocupado, cuando la naturaleza del trabajo lo permita.

6.- El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impidiera.

Artículo 36.- Trabajos Insalubres.- 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 o desprendidos, los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que generen; por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radioactivas 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 evacuación o ventilación, o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas sustancias.

Artículo 37.- Pesos Autorizados.- 1. Queda limitada la utilización en los puertos, muelles y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacas fardos o cualquier utensilio para el transporte, carga descarga, a mano de mercancías, a un peso máximo de 50 Kg.

2.- Los sacos, bultos y cargas que deban llevar los trabajadores por sí mismos y de una sola vez, a distancias superiores a cien metros, no podrán pesar más de 50 kilogramos. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos. Cuando se empleen mujeres, en trabajos relacionados con el transporte, carga o descarga de bultos, el peso de los mismos no deberá sobrepasar los 35 kilogramos.

3.- Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea 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 ser indicado en forma aproximada.

Artículo 38.- Exámenes Médicos.- Los trabajadores ocupados en trabajos peligrosos, o en la manipulación, fabricación o expedición de productos alimenticios para el consumo, deberán ser sometidos periódicamente a exámenes médicos.

Artículo 39.- Inversiones.- A los fines de promover el mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, las autoridades competentes darán o gestionarán facilidades crediticias a empleadores para inversiones tendentes a la prevención de riesgos laborales y al bienestar de los trabajadores. Dichas inversiones podrán a su vez ser objeto de desgravamen total o parcial en materia de impuestos.

Artículo 40.- Instalaciones.- 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 verificarán 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 41.- Comités de Higiene y Seguridad.- 1. Serán creados Comités de Higiene y Seguridad, destinados a asesorar a empleadores, a trabajadores y a las autori-

dades 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 empresas. Estarán integrados por sendos 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 gozarán de inamovilidad mientras estén en el ejercicio de las mismas y hasta tres meses después de que hubieren finalizado, sin menoscabo de los derechos reconocidos por esta Ley al empleador en materia disciplinaria.

CAPÍTULO II RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 42.- Responsabilidad por Riesgos Profesionales.- 1. Los empleadores están en la obligación de inscribirse en el Instituto de Seguridad Social y de afiliarse en éste a sus trabajadores, incluidos los aprendices.

2.- El empleador es el 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 obligacio-

nes 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 43.- Accidentes de Trabajo.- 1. El accidente de trabajo se configura en toda lesión, funcional, corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta súbita de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo; y 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 órdenes del empleador, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad y relacionado con sus labores, aun fuera del lugar y horas de trabajo.
- b) En el 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 en que desempeñe su trabajo, o viceversa, dentro de un tiempo y una ruta razonable.

3.- No se considerará accidente de trabajo:

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

Artículo 44.- 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.

Serán consideradas en todo caso enfermedades profesionales aquellas y las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en la siguiente lista, cuando las mismas afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones comprendidas en dicha lista y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la presente Ley:

LISTA

Lista de enfermedades profesionales y sustancias tóxicas, en industrias u operaciones correspondientes.

1. Intoxicación producida por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación:

- a) Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el cinc.
- b) Fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos
- c) Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas.
- d) Industrias poligráficas.
- e) Fabricación de los compuestos de plomo.
- f) Fabricación y reparación de acumuladores.
- g) Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.
- h) Pulimentación por medio de limaduras de plomo o polvos plumbíferos.
- i) Trabajos de pintura que comprenden la preparación o la manipulación de productos destinados a manipulación de productos destinados a emplastar, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo.

2. Intoxicación producida por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación:

- a) Tratamiento de minerales de mercurio.
- b) Fabricación de compuestos de mercurio.
- c) Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio.
- d) Preparación de materias primas para sombrerería.

- e) Dorado a fuego.
- f) Empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.
- g) Fabricación de pistones con fulminato de mercurio.

3. Infección Carbuncosa:

- a) Obreros que estén en contacto con animales carbuncosos.
- b) Manipulación de despojos de animales.
- c) Carga, descarga o transportes de mercancías.

4. Silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea una determinante de incapacidad de muerte:

- a) Las industrias u operaciones que la Legislación Nacional considere están expuestas a los riesgos de la silicosis.

5. Intoxicación producida por el fósforo o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación:

- a) Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del fósforo o de sus compuestos.

6. Intoxicación producida por el arsénico o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación:

- a) Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del arsénico o de sus compuestos.

7. Intoxicación producida por el benceno o sus homólogos, sus derivados y aminitos con las consecuencias directas de esta intoxicación:

- a) Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización del benceno o sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos.

8. Intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos:

- a) Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización de los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, designada por la Legislación Laboral.

9. Trastornos patológicos debidos:

- a) A las sustancias radiactivas
- b) A los rayos X.

Todas las operaciones que expongan al trabajador a la acción de las sustancias radioactivas o de los rayos X.

10. Epiteliomas primitivos de la piel.

Las operaciones de la manipulación o el empleo del alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas sustancias.

Artículo 45.- 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 habit-

úan, absoluta permanente para todo trabajo y gran invalidez.

Artículo 46.- Incapacidad Temporal.- Se considerará incapacidad temporal toda lesión que no esté curada dentro del término de un año y que impida al trabajador la realización del trabajo que desempeñaba en el momento que sufrió dicha lesión. La incapacidad temporal se transforma en permanente después de un año sin que el trabajador se haya curado

Artículo 47.- Incapacidad Parcial Permanente.- Se entiende por incapacidad parcial permanente para el trabajo habitual, la disminución de la capacidad de trabajo originada por el riesgo profesional y reputada incurable o de duración imprevisible.

Artículo 48.- 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 49.- Incapacidad Absoluta Permanente.- Se considera incapacidad absoluta permanente la que inhabilita al trabajador para ejercer cualquier género de trabajo remunerado.

Artículo 50.- Gran Invalidez.- Se considera que existe gran invalidez cuando el trabajador no pueda moverse, conducirse o efectuar los actos esenciales de la existencia normal de cualquier persona.

Artículo 51.- Rentas por Riesgos.- 1. Las rentas que otorgue el Instituto de Seguridad Social, por incapacidad, o muerte, se

pagarán por cuotas mensuales vencidas, a partir del día en que se establezca la incapacidad del trabajador u ocurra su muerte.

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

- a) Costear la reeducación profesional del accidentado.
- b) Adquirir a favor de éste un bien mueble 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 52.- Garantía y Preferencia.- 1. Las indemnizaciones de la 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 que determinen las Leyes.

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

Artículo 53.- Presunción de Muerte.- Si a consecuencia de un accidente de trabajo desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no se vuelva a tener noticias suyas dentro de los

treinta días posteriores al suceso, los derechohabientes podrán reclamar las indemnizaciones correspondientes, sin perjuicio de lo que procediere luego en caso de que se pruebe que está con vida.

Artículo 54.- Riegos 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 hasta su fallecimiento los siguientes beneficios de la Seguridad Social:

- a) La necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y el suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado.
- b) Los auxilios accesorios al tratamiento médico prescrito, que sirvan para garantizar su éxito o atenuar las consecuencias de la lesión o enfermedad.
- c) La previsión, reparación y renovación normal de los aparatos de ortopedia que sean necesarios a juicio del facultativo y de acuerdo con la autoridad laboral competente.
- d) Los gastos de traslados y hospitalización de la víctima, así como los que demanden su hospedaje y alimentación cuando deba tratarse y vivir en un lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo.
- e) Los derechos recogidos en ese artículo se reconocerán de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 de la presente Ley.

CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO

Artículo 55.- Jornada y Semana de Trabajo.- 1. La duración de la jornada laboral

legal en Guinea Ecuatorial es de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, si fuere diurno; de seis horas diarias y treinta y seis semanales, si fuere nocturno; de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales, si fuere mixto, salvo las excepciones previstas en este artículo. Para los trabajos de costa a fuera la duración mínima de la jornada laboral será de doce horas de las que ocho son reglamentarias y cuatro extraordinarias.

2.- Se considerará como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador. Formará parte de dicha jornada el tiempo de comida y de reposo que será de una hora salvo pacto en contrario entre el trabajador y el empleador. Cuando la interrupción de las labores por descanso o comida excediera de dos horas, será considerada jornada partida y salvo pacto en contrario, no se computará este período como jornada laboral.

3.- Es diurna la jornada de trabajo cumplida entre las 6 a.m. y las 6 p.m.; nocturna la 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 nocturna.

4.- No son aplicables las disposiciones del apartado 1º del presente artículo los trabajadores siguientes:

- a) Los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo de dirección.
- b) Los trabajadores que desarrollen labores discontinuas, o trabajos que requieran de la sola presencia.
- c) Los trabajadores que estén empleados en el servicio doméstico, así como los trabajadores que desempeñen funciones que por su natura-

leza no están sometidos a jornadas fijas de trabajo.

- d) Los trabajadores recogidos en el presente párrafo su jornada laboral no excederá de 12 horas, salvo pacto en contrario con el empleador.

5.- El empleador y sus trabajadores pueden convenir en establecer el descanso de 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 trabajos se efectúen por equipos, su duración podrá prolongarse más allá de los límites establecidos en el párrafo 1º, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o más corto, no excede de 8 horas diarias ni de 48 horas semanales.

7.- La jornada laboral para los trabajos infantiles se fija en seis diurnas repartidas de forma que les permita un adecuado descanso, tomar alimentos y cumplir con sus obligaciones escolares o de formación profesional.

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.- La jornada de las seis horas de trabajo infantil, 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 cálculo del salario mínimo legal.

Artículo 56.- Horas Extraordinarias.- 1.

La jornada laboral podrá ser prolongada hasta dos horas diarias, con la finalidad de realizar trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera del horario habitual, o para permitir al empleador hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo. El reglamento establecerá el detalle el alcance de estas excepciones, previa consulta a las organizaciones profesionales, cuando existan. En todo caso, salvo en los casos previstos por la Ley o pacto especial, la prestación de servicios en horas extraordinarias no será obligatoria.

2.- La jornada de trabajo podrá ser prolongada igualmente, sin tener en cuenta los límites establecidos en el párrafo 1º, en caso de accidentes sobrevenidos o inminentes, en cuanto deba realizarse trabajos de urgencia en las instalaciones, o en casos de fuerza mayor, pero sólo en lo disponible para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

3.- Para los trabajadores de la industria petrolífera y otros de servicio análogo el cálculo de las horas extraordinarias se totalizará mensualmente o por cada marea, no obstante prevalecerá el acuerdo entre el trabajador y el empleador.

4.- Se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias nocturnas, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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 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 de Trabajo en el formulario correspondiente.

7.- Las horas extraordinarias de trabajo serán remuneradas con un recargo del 25% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria, cuando se efectúen en período diurno; y del 50% sobre dicho salario ordinario, cuando se efectúen en período nocturno, o cuando sean una prolongación de la jornada mixta, en período nocturno.

Artículo 57.- 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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá autorizar la reducción del descanso a media hora, teniendo en cuenta la naturaleza de la labor y la conveniencia de adelantar el final de la jornada.
- b) De doce horas, como mínimo, entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- c) A un día de descanso, preferentemente el domingo, si han trabajado al menos durante seis días consecutivos.
- d) Durante los días de fiestas nacionales y locales legalmente reconocidos.

Artículo 58.- Excepciones.- 1. Las empresas permanecerán cerradas los domingos y días de fiesta legalmente reconocidas. Quedan exceptuadas de esta disposición las empresas o establecimientos que por

razones de interés público, o por razones técnicas sean necesario mantener en 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 trabajo en los días de descanso semanal o de fiesta nacional o local será remunerado con un recargo mínimo del 50% sobre el salario normal por una jornada ordinaria, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

Artículo 59.- Permisos.- 1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con Licencia remunerada de tres días en caso de enfermedad, vencido dicho período la empresa dejará de remunerar al trabajador, pasando a cargo a la Seguridad Social.

2.- El empleador deberá conceder, a solicitud, previo aviso y/o justificación, del trabajador, quince días de licencia con goce de salario para contraer matrimonio, tres días en caso de nacimiento de un hijo, tres días en caso de cambio de domicilio habitual, cuando no sea por causa de un percance, en cuyo caso la licencia podrá extenderse por un período máximo de siete días, diez días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, y siete días cuando se trate de abuelos, suegros o hermanos. Igualmente disfrutarán de licencia remunerada para obligaciones impuestas por las Leyes, o por las autoridades competentes, pero el empleador no estará obligado a remunerar

por esta causa más de dos días por mes y en ningún caso más de quince días por año.

3.- Las mujeres dejarán de trabajar desde seis semanas antes del parto, o por un período mayor en caso de error en el cálculo de la fecha probable en que ocurrirá, hasta seis semanas después del mismo, mediante la presentación de los correspondientes certificados médicos. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo o del parto, las mujeres tendrán derecho a un descanso prenatal suplementario o a una prolongación del descanso puerperal, respectivamente, cuya duración será establecida por la autoridad competente.

4.- Durante el período de lactancia, las trabajadoras tendrán derecho a dos descansos diarios remunerados, de una hora cada uno, para amamantar a sus hijos, en las oportunidades fijadas por ellas mismas.

Artículo 60.- Horario de Trabajo.- Cada empleador deberá dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad laboral competente, las horas en 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 transcurren durante la jornada de trabajo y no se consideran comprendidas en ésta. Los carteles y demás medios de información deberán ser visados previamente por las autoridades del trabajo.

Artículo 61.- Vacaciones.- 1. El trabajador tiene el derecho y obligación de disfrutar treinta días de vacaciones remuneradas

por cada año de servicio ininterrumpido. A partir de los diez años de servicio, el período de vacaciones se incrementará a razón de un día por cada dos años siguientes de servicio. El empleador y el trabajador podrán pactar la fragmentación de las vacaciones reconocidas en la presente Ley en un máximo de dos periodos por año.

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

- a) Los días declarados festivos por la Ley.
- b) Las ausencias por razones de enfermedad debidamente justificadas.
- c) Los días de permisos debidamente reconocidos por la presente Ley.

3.- Los días de faltas injustificadas serán descontados de los días de vacaciones anuales salvo que el trabajador los haya trabajado en su totalidad.

4.- Es nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a las vacaciones anuales o la renuncia de las mismas.

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

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

TÍTULO V DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 62.- Remuneración y Salario.- 1. Se entiende por salario, la remuneración o

ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en dinero, debida por un empleador a un trabajador por el trabajo o servicio realizado, o que deba realizar, y por los períodos de descanso computables como de trabajo.

2.- Salvo prueba en 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 en cuantía.

3.- No forman parte del salario:

- a) Las cantidades que se abonen en concepto viáticos y gastos de viaje, 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 servicios, que el empleador concede voluntariamente a algunos trabajadores, por causas ajenas al contrato de trabajo.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.
- d) Las indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos.

Artículo 63.- Determinación.- 1. El salario será estipulado libremente por las partes, por un monto fijo o variable, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo. En cualquier caso por trabajos de igual valor se pagará una remuneración igual sin discriminación de cualquier índole.

2.- El salario en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal.

3.- El salario se entenderá estipulado:

- a) Por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en determinado lapso, sin consideración al resultado del mismo.
- b) Por unidad de obra, por pieza, a destajo, o a comisión, cuando se toma en 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, por pieza, 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 en un 50%.

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 64.- Salario Mínimo.- El Salario Mínimo será fijado cada tres años por el Gobierno mediante Decreto, previa consulta de los representantes de las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores. Se consultará igualmente a los organismos e instituciones involucradas en los sectores económicos, financieros y sociales, tomando como referencia en todo caso el nivel de vida del País, así como los niveles de inflación del momento.

Artículo 65.- Modo de Pago del Salario.-

1. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, salvo acuerdo en contrario entre el trabajador y el empleador.

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

3.- No obstante lo dispuesto en el párrafo 1º, podrá pagarse con prestaciones en especie parte del salario que exceda del mínimo legal. También se podrá pagar el salario por cheque contra un banco, por giro postal o depósito bancario, siempre y cuando no se cause ningún perjuicio al trabajador.

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 redunden 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 alcohólicas o con drogas o sustancias psicotrópicas nocivas.

Artículo 66.- pago Directo.- El salario deberá ser pagado únicamente al trabajador en efectivo, por cheque o transferencia a su cuenta bancaria. También se podrá admitir el pago por delegación escrito, siempre y cuando el trabajador esté impedido y de forma justificada hacerlo él mismo o a la persona que él indique por escrito, a menos que por Ley o por convenio individual o colectivo se establezca otra forma de pago.

Artículo 67.- 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 compensación de anticipos pero sólo por cantidades que en total no excedan del 50% del salario neto correspondiente a una semana, o mes de trabajo, según sea el caso.

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 30% 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 el objeto de obtener o conservar el empleo.

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

Artículo 68.- Mercancías y Servicios.- 1. Cuando dentro de la empresa funcionen economatos para vender mercancías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionales prestaciones, o cuando el empleador pueda suministrar esas mercancías o prestaciones, no se deberá ejercer nin-

guna 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 69.- Oportunidad de 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, y durante la jornada con exclusividad en las horas diurnas.

3.- Al terminar el contrato de trabajo se hará un ajuste final de todos los salarios debidos, dentro del plazo máximo de un mes, pudiendo ser dicho plazo prolongado si la naturaleza de la actividad y la forma de pago convenidos lo aconsejen.

Artículo 70.- Lugar de Pago.- 1. El salario será pagado en el lugar de trabajo o en uno más próximo al mismo, o en el que determinen la Ley, los convenios colectivos, siendo el lugar de pago el que resulte más adecuado al trabajador.

2.- Se prohíbe el pago del salario en expendurías de licores, bares, centros de distribución y otros establecimientos similares, salvo a trabajadores empleados en dichos establecimientos, así como en centros de vicio. Se prohíbe igualmente el pago del salario en horas nocturnas.

Artículo 71.- Preferencia.- 1. En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el

importe de los salarios, prestaciones o indemnizaciones adeudados a los trabajadores gozará de preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que existan a favor del Estado o del Instituto de Seguridad Social.

2.- Los créditos preferentes mencionados en el párrafo 1º serán pagados íntegramente entre todos los trabajadores de un empleador, o a prorrata si su patrimonio fuere insuficiente para cubrir el monto de la totalidad de estos 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 que forme. A este efecto, el Magistrado de Trabajo ordenará sin demora el pago de los créditos preferentes una vez calificados como tales.

Artículo 72.- Libro de Registro de Salarios.- Todo empleador tendrá los registros de salarios, prestaciones e indemnizaciones pagados a sus trabajadores, que podrán ser inspeccionados en cualquier momento por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y según el modelo propuesto por ésta.

Artículo 73.- Cesión del Salario.- Queda prohibida la cesión del salario.

Artículo 74.- Embargo del Salario.- 1. Hasta el mínimo legal, el salario es inembargable.

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

3.- No se tendrán 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 juicios de alimentos.

Artículo 75.- Protección de Remuneraciones no Salariales.- Las remuneraciones no salariales, mencionadas en el artículo 60, numeral 3, gozarán de la misma protección y privilegio que el salario, en cuanto sean aplicables.

Artículo 76.- Remuneración por Días de Fiesta y de Descanso Semanal.- 1 Los trabajadores recibirán su salario los días de fiesta legalmente reconocida y los días de descanso semanal cuando hubieran prestado servicios 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 del jornal, dará lugar también al descuento de la parte proporcional del salario del día de fiesta y del domingo inmediato posterior.

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

Artículo 77.- Remuneraciones.- 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 período de vacaciones.

Artículo 78.- Bonificaciones Anuales.- 1. Todos los trabajadores tendrán derecho, por un año efectivo de servicios, a las siguientes bonificaciones:

- a) De quince días de salario, con ocasión del Día de la Independencia que le serán pagados dentro del día doce de Octubre de cada año.
- b) De quince días de salario, con ocasión del Año Nuevo que le serán pagados hasta el día 20 del mes de Diciembre de cada año.

2.- La persona que para el momento del pago de esas bonificaciones no hubiere cumplido un año de servicios, o cuyo contrato hubiere terminado para entonces y 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.

TÍTULO VI

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 79.- Causas de Suspensión del Contrato.- El contrato de trabajo puede ser suspendido por:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Inhabilitación del trabajador para la prestación del servicio, por enfermedad o accidente, durante un período que no excederá del lapso de reposo previsto por la Ley.
- c) Maternidad de la mujer trabajadora.
- d) Ejercicio de un cargo público representativo.
- e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. Si la detención se debiere a una denuncia infundada del empleador, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir.

bir durante el período de privación de libertad.

- f) Fuerza mayor que imposibilite la ejecución del trabajo por un máximo de treinta días en un período 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 período de doce meses.

Artículo 80.- 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 servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella, siempre y cuando se reintegre al trabajo con la necesaria brevedad del caso.

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

TÍTULO VII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 81.- Causas de Terminación del Contrato de Trabajo.- 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 de ella resulte la cesación forzosa 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 de las partes.

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 82.- Preaviso.- 1. El preaviso es la comunicación de la suspensión definitiva del contrato de trabajo y deberá ser dado con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo o 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 habrá estado destinado

hubiese incurrido en falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

Artículo 83.- Antigüedad.- 1. A la expiración del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa, el trabajador recibirá por concepto de antigüedad en el empleo una suma equivalente a 45 días de salario por cada año de servicios, o un monto proporcional por fracción de mes. Si el contrato de trabajo 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 15 días de salario por año de servicio, o un monto proporcional por fracción de mes.

3.- Al cumplir el trabajador un año de servicio, el empleador asentará en sus libros, en una cuenta individual a nombre de aquél, la cantidad que le corresponda por concepto de antigüedad.

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

5.- El trabajador podrá percibir su derecho de antigüedad cada 5 años, la autoridad laboral competente decidirá el cobro de dicho derecho.

6.- No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá acordar el pago de dicho derecho en casos de fuerza mayor, debidamente justificados.

7.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá decir que al trabajador se le

hagan pagos parciales a cuenta de la antigüedad cada 5 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 la autoridad laboral competente podrá ordenar su embargo parcial en la proporción que estime equitativa.

9.- A falta de periodicidad en su cobro, la antigüedad no se considera salario y no devengará impuesto alguno.

Artículo 84.- Daños y Prejuicios.- 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 empleador, serán estimados en el equivalente a los salarios debidos al trabajador hasta la expiración normal del contrato. En el caso de que fuere el trabajador, serán estimados en el equivalente a un mes de salario.

Artículo 85.- Certificado de Trabajo.- Al terminar el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que dé lugar a ello, el empleador debe expedir al trabajador un certificado que indique únicamente la fecha de inicio y determinación del contrato con inclusión de su categoría profesional.

Artículo 86.- 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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con su autorización.

3.- La mujer en estado de embarazo, mientras esté prestando servicios, sólo podrá ser despedida por causa justificada. Durante la ausencia de la trabajadora, en virtud de permiso pre o postnatal, o por enfermedad motivada por el embarazo o el parto, la mujer no podrá ser despedida ni notificada el despido de suerte que el plazo señalado en el preaviso expire durante la mencionada ausencia.

4.- Las Delegaciones de Trabajo serán los órganos laborales competentes para conocer los actos de conciliación en los casos de despido, para conseguir la avenencia entre las partes. Los actos de conciliación con avenencia surgida en la mediación, revestirán carácter vinculante entre las partes. En caso de desavenencia se remitirá a la Magistratura de Trabajo para su vista, Resolución y ejecución.

5.- Para los despidos masivos, cual fuere el motivo, será requisito indispensable la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, oído el informe técnico de los servicios de Inspección de Trabajo de la Jurisdicción de Trabajo que corresponda.

6.- Los expedientes referidos en el párrafo anterior, se tramitarán en vía de urgencia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las liquidaciones correspondientes se practicarán de forma automática por la Inspección Provincial correspondiente en los términos de la autorización del Ministro.

Artículo 87.- Causas Justificadas de Despido.- 1. Son causas justificadas de despido los incumplimientos graves del trabajador a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo; tales como:

- a) El engaño por parte del trabajador mediante certificaciones o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta o aptitudes profesionales del trabajador.
- b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas y/o de las Empresas, cometido por el trabajador en el lugar de trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias.
- c) Los actos de violencia, del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometido durante la jornada laboral.
- d) La comisión de algunos de los actos enumerados en el literal anterior, contra los compañeros de labor, si con ellos alterase el orden en el lugar de trabajo.
- e) La perpetración fuera del trabajo, contra el empleador, sus representantes o familiares, de alguno de los actos enumerados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato.
- f) Los perjuicios materiales ocasionados por el trabajador intencionadamente, por negligencia, imprudencia o falta grave en los edificios, obras, maquinarias, vehículos, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- g) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo.

- h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica, o de asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa.
- i) La imprudencia o descuido inexcusable del trabajador que arriesgue la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen.
- j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas, salvo aquellos que por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidos.
- k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.
- l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los Reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- m) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus Delegaciones le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- n) El trabajo a desgana o disminución intencionada del rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin.
- o) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja.
- p) La participación en una huelga declarada ilegal por la autoridad competente.
- q) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se le produjera sin permiso o sin causa justificada.
- r) El abandono del trabajo por parte del trabajador; entendiéndose por éste:
 - Dejar o interrumpir intempestiva e injustificadamente las tareas.
 - Negarse a trabajar en labores a las que ha sido destinado.
 - La falta injustificada de asistencia o sin aviso previo de un trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.
- s) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados.
- t) La interrupción de las tareas por el trabajador sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto.
- u) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado, y que la orden del empleador o sus representantes no suponga ningún peligro para la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador, o vaya en detrimento de su decoro o responsabilidad.
- v) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de la empresa,

aprobado por la autoridad competente.

- w) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- x) La falta de higiene, cuando hubiese sido señalada repetidas veces o produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local.
- y) La incapacidad para desempeñar de forma adecuada las funciones de su puesto de trabajo.
- z) La realización reiterada de cualquier acto de los prohibidos por esta Ley a los trabajadores.

2.- El empleador que despidas o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el numeral anterior, no incurre en responsabilidad alguna ni asume la obligación de preavisar o indemnizar.

3.- La calificación de gravedad por el incumplimiento correrá siempre a cargo del Magistrado de Trabajo, y se hará teniendo en cuenta principalmente el perjuicio material que dicho incumplimiento hubiera supuesto al empleador.

4.- Las Delegaciones de Trabajo, serán los Órganos competentes para conocer en primera instancia, intentando mediar por actos de conciliación en los casos de despidos individuales de trabajo, para conseguir la avenencia entre las partes contratantes. Los actos de conciliación con avenencias surgidas en la mediación revestirán carácter vinculante a las partes; sin opción a más recursos.

5.- Las competencias para conocer, resolver y ejecutar los conflictos laborales corresponden a la Magistratura de Trabajo.

6.- En los casos de despidos masivos, será requisito indispensable la autorización previa del Ministro de Trabajo, oído el informe técnico de los Servicios de Inspección de la jurisdicción que corresponda. La autorización será solicitada por el empleador.

Artículo 88.- Recurso contra el Despido.-

1. El trabajador que hubiere sido despedido sin causa justificada, podrá plantear su situación ante la Magistratura de Trabajo, en caso de desavenencia de la previa conciliación ante la Delegación de Trabajo.

2.- Si el despido es declarado injustificado, el empleador deberá en principio reintegrar al trabajador en su empleo, en las condiciones que disfrutaba con anterioridad y pagarle los salarios dejados de percibir. De persistir el empleador en el despido, pagará al trabajador una indemnización equivalente a 45 días de salario por cada año trabajado y proporcionalmente a los meses completos trabajados o fracción de mes, de forma automática.

3.- Cuando el despido sea por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no habrá lugar al derecho reintegro del trabajador, 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 89.- Reducción de Personal.-

1. Cuando el despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos signifique una reducción del personal, el Ministerio de Trabajo, promoverá previamente una consulta de los representantes de los trabajadores, cuando existan, con miras a lograr un examen tripartito de las medidas que se propone aplicar el emplea-

dor, precisar sus alcances y definir conjuntamente las estrategias más adecuadas para atenuar las consecuencias sociales de tales medidas.

2.- Para decidir sobre la reducción del personal, el Ministerio de Trabajo tendrá en cuenta los intereses de las partes y en especial la necesidad de funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, experiencia, aptitudes y calificación profesional del trabajador, su antigüedad, edad y situación económica y familiar.

3.- Cuando la reducción de plantilla fuera calificada de conflictiva, principalmente por el número de trabajadores afectados, el expediente será sometido al Consejo Directivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual deberá pronunciarse a los quince días siguientes a la recepción del mismo. La liquidación de tales expedientes se practicará de forma automática, en la Delegación de Trabajo competente.

4.- Las personas afectadas por la medida tendrán preferencia para ser readmitidas en la empresa, cuando la misma necesite contratar trabajadores.

Artículo 90.- Despido Indirecto.- 1. Constituye Despido Indirecto el incumplimiento por el empleador de alguna de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, cuando fuere de tal gravedad que imposibilitara la continuidad normal de la relación de trabajo en especial, son causas de despido indirecto las siguientes:

- a) Malos tratos de palabra u obra, o falta grave de consideración por parte del empleador o de su representante al trabajador o a sus familiares.
- b) Falta reiterada de pago puntual del salario.

- c) Exigencia de trabajo distinto del pactado, salvo casos de urgencia.
- d) Modificación importante de las condiciones de trabajo.
- e) Las violaciones de los derechos fundamentales del trabajador.
- f) La trasgresión de lo preceptuado en el artículo 10 de esta Ley.
- g) Las violaciones reiteradas de los actos prohibidos por esta Ley.

2.- El trabajador que haya sido objeto de un acto que en este artículo se considera como constitutivo de despido indirecto, podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir ante el Delegado de Trabajo en las condiciones previstas en esta Ley.

Artículo 91.- Despido Nulo.- 1. Será declarado nulo el despido en los casos siguientes:

- a) Cuando no se dé constancia del mismo por escrito al trabajador, informándole del acto extintivo del contrato de trabajo y de las causas que lo motivan.
- b) Cuando sea despedido el trabajador como consecuencia de haber demandado el auxilio de las autoridades laborales.
- c) En el supuesto caso de que el trabajador niegue firmar la notificación de su despido, se hará constancia de la misma ante 3 testigos de entre los trabajadores del grupo. El empleador le comunicará igualmente al Delegado de Trabajo o al Inspector Provincial según los casos para su conocimiento y constancia.

2.- En los supuestos del apartado a) precedente, el posterior cumplimiento por el empleador de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extin-

tivo sino nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha. Este nuevo despido podrá efectuarse dentro de los siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

3.- El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

TÍTULO VIII DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Artículo 92.- Definición y Actividades.- 1. Trabajadores Domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás servicios en el interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

2.- Se comprenden en ésta relación laboral especial, toda clase de servicios o actividades prestadas en o para la casa en cuyo seno se realiza, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan con ellos en el domicilio, así como el cuidado de niños, jardinería, conducción de vehículos u otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de las entendidas como tareas domésticas.

3.- Son considerados principalmente trabajadores domésticos los:

- a) Chóferes de servicio familiar.
- b) Amas de llaves.
- c) Criados/as.
- d) Lavandero/a y/o planchadores en casas particulares.
- e) Niños/as.

- f) Cocineros/as de casa familiar y sus ayudantes.
- g) Jardineros en relación de dependencia y sus ayudantes.
- h) Cuidadores de enfermos, ancianos o minusválidos.
- i) Recaderos y
- j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

Artículo 93.- Modalidad del Servicio.- Los trabajadores domésticos pueden ser internos o externos. El que trabaja con carácter externo podrá ser contratado a jornada completa o parcial.

Artículo 94.- Excepciones.- No se aplicará las disposiciones de este título, sino las del contrato de trabajo general:

- a) A los trabajadores domésticos que prestan sus servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios y otros establecimientos comerciales análogos.
- b) A los trabajadores domésticos que además de las labores específicas enumeradas en el artículo 90, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador.
- c) Los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.
- d) La prestación de servicios o tareas domésticas para personas jurídicas. El empleador del servicio doméstico ha de ser siempre una persona física o individual, en la que concurra la condición de titular del hogar familiar.
- e) La prestación de estos servicios por miembros de la familia, salvo cuan-

do se demuestre que se prestan en condición de asalariados.

- f) La prestación de servicios domésticos en el hogar familiar y adicionalmente, servicios ajenos al hogar, en actividades o empresas del empleador, cualquiera que sea su periodicidad. En este supuesto se presume la existencia de una única relación laboral de régimen común.
- g) Las relaciones de colaboración y convivencia por las que se prestan algunos servicios, como cuidado de niños o enseñanza de idiomas, de carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos, y
- h) En general, las relaciones, en las que falten las notas definidoras de la relación laboral, como la remuneración, dependencia y ajenidad.

Artículo 95.- Obligaciones del Empleador Doméstico.- Además de las obligaciones generales previstas en la presente Ley, son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.
- b) Suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes, y habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador, para los que presten servicios sin retiro.
- c) Proporcionarle la primera asistencia indispensable, en caso de enfermedad que no sea crónica.
- d) Darle oportunidad para que asista a los cursos de formación necesarios o escuelas nocturnas, a convivencia de las partes, siempre que éste

hecho no perturbase notablemente la prestación de servicios.

- e) Darle decorosa sepultura, en caso de muerte.
- f) Otorgar licencia pre y pos natal a las mujeres embarazadas.

Artículo 96.- Remuneración.- La retribución en dinero del trabajador doméstico no podrá ser inferior al 60% del salario mínimo interprofesional vigente para tareas diversas no especificadas en la zona del País donde preste servicio.

Artículo 97.- Descansos Diarios, Semanales y Días Feriados.- Los trabajadores domésticos de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados que señala la Ley; no obstante, aquéllos que son internos, gozarán de un descanso absoluto de 12 horas.

Artículo 98.- Vacaciones.- Los trabajadores domésticos disfrutarán de vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.

Artículo 99.- Despidos.- 1. Además de las causas generales de despido previstas en la presente Ley, son causas de despido justificado del trabajador doméstico:

- a) La desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes.

2.- El despido producido por las causas señaladas en el párrafo anterior no dará lugar a indemnización, y sólo se abonará al trabajador los salarios devengados y no percibidos.

3.- El personal doméstico no vinculado a empresas ni a sus directivos gozará de todos los derechos reconocidos en la pre-

sente Ley, excepto la indemnización y la antigüedad.

TÍTULO IX INFRACCIONES, SANCIONES Y PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES

Artículo 100.- Infracciones de los Empleadores.- 1. Las infracciones de los empleadores a las disposiciones en materia de trabajo serán conocidas y sancionadas mediante el oportuno expediente administrativo, por las Autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según los casos.

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 de manera proporcional.

3.- El empleador que ocupe a trabajadores menores de 18 años de edad en labores insalubres o peligrosas o trabajar en jornada nocturna, será sancionado con multa de 10 a 20 mensualidades del salario mínimo interprofesional por menor afectado sin perjuicio de la responsabilidad económica por los daños causados al trabajador.

4.- El empleador que ocupe a menores de 16 años de edad, será sancionado con multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional por cada menor ocupado en contravención de la Ley, cuya multa será duplicada en caso de reincidencia.

5.- El empleador que obliga a sus trabajadores trabajar más tiempo del que establece la Ley para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, será sancionado con multa de 10 mensualidades del salario

mínimo interprofesional por cada trabajador, cuya multa se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda a los trabajadores, conforme a la Ley.

6.- El empleador que pague a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo legal, será sancionado con multa de 10 mensualidades del salario mínimo interprofesional por trabajador afectado, duplicándose dicho importe en caso de reincidencia, independientemente de abonar las diferencias salariales correspondientes a los trabajadores afectados.

7.- El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales, obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley, en beneficio del trabajador, en cuanto al abono de los derechos por dichos descansos o vacaciones.

8.- Los empleadores que infrinjan los descansos por maternidad o nieguen permiso para la lactancia, serán sancionados con multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional por cada trabajadora afectada, que se duplicará en caso de reincidencia.

9.- Los empleadores que incurran en pago de salarios desiguales, o paguen en vales, fichas, bebidas alcohólicas, drogas, sustancias psicotrópicas o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, o paguen en los lugares prohibidos por el artículo 68; serán sancionados con multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional por trabajador afectado, duplicándose la multa en caso de reincidencia, amén de igualar

los salarios con atrasos en casos de discriminación salarial.

10.- El empleador que no observase en la instalación, equipamiento y dirección de su establecimiento las disposiciones establecidas por esta Ley y los reglamentos técnicos, para prevenir los riesgos profesionales o no adoptarse a las medidas adecuadas para que el trabajo se efectúe en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de sus trabajadores, será sancionado con multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional por trabajador afectado, sin perjuicio de la obligación de cumplir las normas de higiene, seguridad, comodidad y medicina del trabajo, en el plazo a ser fijado por la autoridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social competente. Dicha multa será duplicada, en caso de reincidencia.

11.- El empleador que establezca en el lugar de trabajo expendedurías de bebidas alcohólicas, drogas o enervantes o casas de juego de azar, será sancionado con multa de 15 mensualidades del salario mínimo interprofesional de los trabajadores afectados, que se duplicará en caso de reincidencia.

12.- A los Empleadores que obstaculicen a sus ex trabajadores el acceso a nuevos empleos se les impondrá una multa de 10 mensualidades del salario mínimo interprofesional por trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.

13.- Las sanciones a que se refiere este título, serán impuestas por la Autoridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social competente a propuesta del Inspector de Trabajo, previa incoación del expediente con audiencia del interesado, tomando en consideración las pruebas producidas. Los

Recursos contra las sanciones reconocidas en esta Ley, se ajustarán a lo establecido en la vigente Ley del Procedimiento Administrativo, la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 101.- Infracciones de los Trabajadores.- 1. En caso de falta de trabajador en alguno de sus deberes, obligaciones y prohibiciones, el empleador podrá aplicarle una de las sanciones siguientes:

- a) Amonestación, hasta tres veces dentro de doce meses.
- b) Suspensión del trabajo, sin remuneración, de uno a siete días cada vez, por hasta treinta días en el lapso de doce meses.
- c) Despido con preaviso.
- d) Despido sin preaviso.

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

3.- Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y para aplicarlas se tendrá 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 transcurridos siete días desde que el empleador tenga conocimiento de la falta.

Artículo 102.- Garantías del Trabajador.-

1. Antes de que un trabajador sea sancionado, se le convocará por escrito, o ante testigos, 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.

ner y se le dará oportunidad de defenderse. El 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 anterior, el empleador confirma la sanción, el trabajador podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo, de acuerdo con lo previsto en el procedimiento de despido y de renuncia.

Artículo 103.- 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 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 de notificación del despido.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Para agilizar el procedimiento y teniendo en cuenta el carácter subsidiario de la Ley del Procedimiento Laboral, en virtud del Decreto-Ley N° 4/1.980, de fecha 3 de Abril, todos los plazos procesales previstos en la misma se reducirán a la mitad y si fueran impares se reducirían a la mitad mas uno.

Segunda.- Se faculta al Gobierno dictar cuantas normas sean necesarias para la mejor aplicación de esta Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley queda derogada la N° 2/1.990, de fecha 4 de Enero, sobre Ordenamiento General del Trabajo.

La presente Ley entrará en vigor a partir de los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dada en Malabo, a diecinueve días del mes de Diciembre del año dos mil doce

POR UNA GUINEA MEJOR
-OBIANG NGUEMA MBASOGO-
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA