

de diez años, de los que efectivamente haya servido en Cuerpos Escalas, Plazas o empleos de menor salario como si hubieran sido prestados en el mayor.

SEGUNDA.- El personal militar retirado que hubiera prestado servicios a la Administración Pública en cualquiera de sus sectores o grados, con posterioridad a su retiro y siempre que tales servicios se hubieran originado, precisamente, por razón de su procedencia de las Fuerzas Armadas o Fuerzas de Seguridad y que no hubiese cesado por jubilación antes de 1 de enero de 1.997, no causará pensión alguna de carácter civil dentro del Régimen de Clases Pasivas, aunque dichos servicios fueran suficientes por sí mismos para ello, sin perjuicio de la pensión de retiro de que fuera titular.

Si dicho personal, como consecuencia de su procedencia de las Fuerzas Armadas y de Seguridad Nacional, se hubiera integrado en algún Cuerpo o Escala de la Administración, tendrá derecho en su caso, a que se mejore su haber de retiro conforme reglamentariamente se determine. Esta mejora, en su caso, tendrá efecto en las pensiones que puedan señalarse a favor de los familiares.

Si la prestación de servicios a la Administración pública del personal a que se refiere el párrafo primero se hiciera en calidad de funcionario de algún Cuerpo o Escala de la Administración y tuviera su origen en cualquier otra causa de la expresada en dicho párrafo, tendrá derecho a causar pensión civil, en su favor o en el de su familia, con arreglo a las normas de esta Ley, pensión que será incompatible con la de carácter militar que haya podido causar, conforme lo dispuesto en el número 2 del artículo 24 de esta Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Régimen de Clases Pasivas del Estado se gestionará de forma unitaria por los órganos de

la Administración del Estado que corresponda en virtud de la legislación que sea aplicable a los derechos de que se trate de conformidad con lo establecido en el artículo 3.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA Y FINAL.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a la presente Ley, que entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dada en Malabo, a 28 del mes de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.

POR UNA GUINEA MEJOR

OBIANG NGUEMA MBASOGO
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
ANGEL-SERAFIN SERICHE DOUGAN,
PRIMER MINISTRO JEFE DE GOBIERNO.

LEY núm. 5/ 1.999 de fecha 6 de Diciembre, Reguladora de las Agencias de Trabajo Temporal.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El presente Instrumento regulador del mercado de trabajo surge como consecuencia del nuevo contexto económico que están experimentando los agentes económicos caracterizado por la afluencia de las empresas con sistema de producción de intensidad de mano de obra que ha originado las Agencias de Trabajo Temporal.

En su virtud, y debidamente aprobada por la Cámara de los Representantes del Pueblo en su periodo de sesiones celebrada del cinco de octubre al dieciocho del noviembre 1.999.

DISPONGO:

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

Artículo 1.- Definición.-

A efectos de la presente Ley, se entiende por Agencia de Trabajo Temporal, a aquella que contrata a trabajadores con el fin de confiarles de inmediato la ejecución de obras o la prestación de servicios en beneficio de aquellas empresas con las que han establecido una relación contractual a esos efectos.

Artículo 2.- Requisitos para la autorización administrativa.

1.- Para la obtención de la autorización administrativa para la instalación de una Agencia de Contratación Temporal, se requiere:

- a) Que el capital de la Agencia sea nacional;
- b) Disponer de una estructura organizativa que permite cumplir con sus obligaciones;
- c) Dedicarse exclusivamente a la actividad;
- d) Estar al corriente en las obligaciones fiscales y con la seguridad social;
- e) Constituir una garantía inicial para el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias, salariales o de seguridad social;
- f) Incluir en la razón social la expresión "Agencia de Trabajo Temporal".

2.- La autorización administrativa es otorgada por la Presidencia del Gobierno a la vista de informe favorable del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.- La solicitud de la autorización se resolverá conforme al procedimiento administrativo.

Artículo 3.- Garantías.

1.- Toda Agencia de Trabajo Temporal queda obligada a constituir un Fondo de Garantía Inicial, (FGI) en un banco comercial nacional, bajo control semestral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por un monto de diez millones de F.Cfa. que se incrementará sucesivamente de acuerdo al número de trabajadores que contrate.

2.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Agencia de Trabajo Temporal harán uso mancomunado del Fondo constituido, a efectos de liquidación de los trabajadores.

3.- La agencia de trabajo temporal deberá remitir trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el estado de dicho fondo reflejando claramente la actuación de cada trabajador en función al tiempo de su actividad.

Artículo 4.- Registro.

1.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro de agencias de trabajo temporal, en el que se inscribirán las agencias autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la agencia: nombres de los que ostenten cargos de dirección; miembros de los órganos de administración; forma jurídica de la sociedad; domicilio social; número de autorización administrativa y fecha de la misma.

2.- En la publicidad u oferta de empleo que efectúe, la Agencia de Trabajo Temporal deberá hacer constar su identificación como tal agencia y el número de la autorización administrativa.

Artículo 5.- Formación periódica.

La Agencia de Trabajo Temporal deberá informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social sobre todo cambio de titularidad, apertura del nuevo centro de trabajo así como el cese de la actividad.

CAPITULO II

DEL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION

Artículo 6.- Objeto.

1.- El Contrato de Puesta a Disposición es el que tiene por objeto la cesión temporal a una empresa usuaria de un trabajador contratado por una Agencia de Trabajo Temporal.

2.- La Agencia de Trabajo Temporal deberá remitir mensualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los contratos de puesta a disposición en el plazo de diez días naturales, después de su firma.

Artículo 7.- Supuesto de utilización.

El contrato de puesta a disposición solo puede celebrarse:

- a) Para realizar una obra o servicio determinado.
- b) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- c) Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración del contrato no puede ser superior a seis (6) meses en ninguno de tales casos.

Artículo 8.- Exclusiones.

El Contrato de Puesta a Disposición no puede celebrarse:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga;

- b) Para realizar determinadas actividades trabajo especialmente peligrosos para la salud o seguridad física

- c) Para ceder trabajadores a otra Agencia de Trabajo Temporal.

Artículo 9.- Formalización del contrato.

1.- El contrato se formalizará siempre por escrito en modelo oficial, anexo a esta Ley, por duplicado, debiendo contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Datos identificativos de la Agencia de Trabajo Temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 - b) Datos identificados de la empresa usuaria indicando expresamente el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la seguridad social.
 - c) Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica.
 - d) Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
 - e) Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
 - f) Duración estimada del contrato de puesta a disposición.
 - g) Lugar y horario de trabajo.
 - h) Precio convenido.
- 2.- Si a la finalización 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.

CAPITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 10.- Formalización y duración.

1.- El contrato celebrado entre la Agencia de Trabajo Temporal y el trabajador para ser puesto a disposición de la empresa usuaria, se formalizará antes del inicio de la actividad siempre por escrito, en modelo oficial anexo a esta Ley, por triplicado, debiendo registrarse en las Delegaciones de Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a su celebración.

2.- La duración del contrato suscrito entre el trabajador y la Agencia de Trabajo Temporal coincidirá generalmente con la de las obras o el servicio acordados entre la que actúa como agente contratista, la empresa y su área a la que será destacado el trabajador.

3.- El contrato de trabajo contendrá, como mínimo los siguientes datos:

a) Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de Agencia de Trabajo Temporal el número de autorización administrativa y su número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social;

b) Identificación de la empresa usuaria especificando el número de identificación fiscal y el código de cotización a la Seguridad Social;

c) Causa del contrato de puesta a disposición;

d) Contenido de la prestación laboral;

e) Riesgos profesionales del puesto de trabajo;

f) Duración estimada del puesto de trabajo

g) Lugar y horario de trabajo;

h) La remuneración convenida que nunca será inferior al salario mínimo del sector más su 50 por ciento del mismo.

Artículo 11

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de Agencias de Trabajo Temporal debidamente autorizadas.

Artículo 12.- Derechos de los trabajadores.

El trabajador tendrá los siguientes derechos:

a) A ser remunerado según el puesto de trabajo a desarrollar y su categoría profesional, de conformidad con lo que se establece en la presente Ley aplicable a las Agencias de Trabajo Temporal. Dicha remuneración deberá incluir además la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

b) A recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición, equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de abonar cuatro (4) días de salario por cada mes de servicio.

Artículo 13.- Obligaciones de las Agencia.

1.- Corresponde a la Agencia de Trabajo Temporal, el cumplimiento de las obligaciones salariales y de la Seguridad Social, en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2.- Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán recibir de la Agencia de Trabajo Temporal, formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 14.- Dirección y control de la actividad laboral.

1.- Cuando los trabajadores desarrollen tareas en ámbito de la empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquellas durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2.- En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la Agencia de Trabajo Temporal de la facultad disciplinaria, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la Agencia de Trabajo Temporal a fin de que por ésta se adopte las medidas sancionatorias correspondientes.

CAPITULO IV DE LAS RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA.

Artículo 15.- Obligaciones de la empresa.

1.- Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2.- La empresa usuaria es responsable en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el recargo de las prestaciones de seguridad social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo en acto de servicios durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y que traiga su causa de la falta de medidas de seguridad e higiene.

3.- La empresa usuaria responderá subsidiariamente en las obligaciones salariales y de la seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado fraudulentamente.

Artículo 16.- Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a:

a) Presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones del ejercicio de su actividad laboral.

b) Utilizar el transporte y las instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 17.- Obligaciones de información a la empresa.

La Agencia de Trabajo Temporal deberá suministrar a la empresa usuaria la siguiente documentación:

a) Copia del contrato de trabajo y la correspondiente orden de servicio;

b) Documentación acreditativa de haber cumplido las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con dichos trabajadores.

Artículo 18.- Obligaciones de información a los Representantes de los Trabajadores.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores elegidos libremente por éstos sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

CAPITULO V DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 19.- Definición.

A efectos de la presente Ley, se entiende por infracciones a las acciones u omisiones contrarias a las obligaciones legales establecidas al

respecto por parte de las empresas usuarias y las Agencias.

Artículo 20.- Calificación.

Las infracciones se califican en leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y entidad del derecho afectado.

Artículo 21.- Infracción leve.

Constituye infracción leve: no cumplimentar el contrato de puesta a disposición; y, serán sancionadas, en primera instancia por los Delegados Regionales y Provinciales de trabajo.

Artículo 22.- Infracciones graves.

Son infracciones graves: no formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición; Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos; Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores de puesta a su disposición de los derechos de que gozan en la empresa usuaria; la explotación del objeto propio de una Agencia de Trabajo Temporal sin la previa preceptiva autorización; y, la falta de información al trabajador temporal sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo; y, serán sancionadas en primera instancia por el Director General de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional.

Artículo 23.- Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves: los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, por otros puestos a su disposición por una Agencia de Trabajo Temporal; y, la formalización de contrato de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, y, serán sancio-

nadas en primera instancia por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 24.- Prescripción de las infracciones.

Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de seguridad social en que el plazo de prescripción es de cinco años.

Artículo 25.- Sanciones.

Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 26.- Reincidencia.

1.- Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta, en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiera adquirido firmeza.

2.- Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder en ningún caso del tope máximo de cinco millones de Francos Cfa.

Artículo 27.- Graduación.

Calificadas las infracciones, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del empresario infractor, fraude o convivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la inspección, cifra de negocio de las agencias, número de trabajadores afectados en su caso, perjuicio causado cantidad defraudada, como circunstancias

que puedan atenuar o agravar la infracción cometida.

Artículo 28.- Escala de multas.

La escala de sanciones es como sigue:

- a) Infracciones leves de 100.000 a 500.000, F. Cfa
- b) Infracciones graves de 500.001 a 1.500.000,- F. Cfa
- b) Infracciones muy graves de 1.500.001 a 2.500.000,-F.Cfa.

Artículo 29.- Prescripciones de las sanciones.

La sanción recaída prescribe a los cinco años, plazo que empieza a contarse desde el día siguiente al de la firmeza de la resolución.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el plazo de dos meses, a partir de la entrada en vigor de la presente ley, las Agencias de Trabajo Temporal deberán adoptar sus Estatutos y cumplir los requisitos esenciales a la previsión de esta ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se autoriza al Gobierno dictar cuantas normas sean necesarias para la aplicación de la presente Ley.

SEGUNDA.- Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación por los Medios

Informativos Nacionales, y quedando obligada su publicación también en el Boletín Oficial del Estado.

Dada en Malabo a seis días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve.

POR UNA GUINEA MEJOR.

-OBIANG NGUEMA MBASOGO-
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

ANGEL SERAFIN SERICHE DOUGAN MALABO
PRIMER MINISTRO-JEFE DE GOBIERNO.