

Guinée Equatoriale

Code du travail

Loi n°4/2021 du 3 décembre 2021

[NB - Ley n°4/2021, de fecha 3 de Diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial]

Título 1 - De las disposiciones generales

Art.1.- Objeto

La presente Ley regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, basadas en el trabajo individual por cuenta ajena y bajo la dirección del empleador.

Art.2.- Definiciones

A los efectos de la presente Ley, se entiende por :

1. Trabajo, a los fines de la presente Ley, es toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada por cuenta ajena para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración.

Art.3.- Principios fundamentales del trabajo

1. El trabajo, como derecho y deber social goza de la protección del Estado. Exige respeto, libertad y dignidad de quien lo presta con el propio esfuerzo y voluntad. Como deber social exige la contribución de las personas con el propio esfuerzo y voluntad colectiva y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador.

2. El trabajador, como sujeto fundamental de la relación laboral será objeto de protección y estímulo constante. Toda persona tiene la libertad de elegir un trabajo sin restricciones, salvo las que legítimamente establezca la Ley. Nadie podrá ser obligado a trabajar. Los estudiantes con edad de trabajar serán organizados y concienciados a una cultura de trabajo compatible con su periodo de escolarización ; en este sentido, el Gobierno promoverá programas de concienciación en todos los niveles educativos.

3. Los derechos que emanan de la relación laboral son irrenunciables. será nula la renuncia o cesión de derechos que la presente Ley confiere a los trabajadores. Nadie podrá ser objeto de discriminación directa o indirecta para acceder a un empleo, o de distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, etnia, sexo, religión, opinión política, origen social o afiliación sindical que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

4. El Estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, asegura el acceso a los medios de formación profesional, así como la mejora de las condiciones de trabajo y demás medidas a favor de los grupos sociales más vulnerables en el acceso al empleo. Además, el Estado garantiza el ejercicio de la libertad sindical, cualquier trabajador puede afiliarse libremente al sindicato de su elección y defender sus intereses mediante la acción sindical. Todo trabajador designado como representante de los trabajadores gozará de un estatuto especial.

5. El Estado fomentará el pleno desarrollo de los mecanismos de negociación colectiva, para regular mediante convenios entre empleadores y trabajadores en las condiciones del empleo y la solución de conflictos.

6. En caso de duda en la interpretación que deba darse a una norma o en los supuestos de conflicto entre las disposiciones normativas o convencionales, prevalecerá la solución que, en conjunto sea más favorable al trabajador y la realidad de los hechos que efectivamente ocurran frente a las apariencias que las partes puedan dar. Los contratos de trabajo deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosíblemente entendieron o pudieron entender las partes, obrando siempre con cuidado y precisión, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y trabajador.

7. Ningún trabajador será sancionado por el empleador sin haber sido oído y, cuando una situación anterior es más beneficiosa al trabajador, ésta debe ser respetada. En caso de que se introdujera una modificación en sus condiciones de trabajo, debe ser para mejorar y no para disminuir sus derechos.

8. Quedan exentos de pago, los documentos sometidos a la consideración de las autoridades de trabajo excepto las tasas fiscales legalmente establecidas.

Art.4.- Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley se aplicará a todas las empresas públicas y privadas, asociaciones, fundaciones, organismos autónomos, entidades paraestatales, existentes o que se establezcan en Guinea Ecuatorial siempre que tengan bajo su gestión a trabajadores por cuenta ajena.

2. La presente Ley será de aplicación supletoria cuando no exista regulación expresa en disposiciones especiales. Esta disposición no impide la aplicación de normas favorables para los trabajadores contenidas en Estatutos Especiales, Reglamentos, Convenios Colectivos o Contratos individuales de trabajo.

3. Esta Ley será igualmente aplicable 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 contenidas en la legislación laboral respectiva del país de ejecución del trabajo.

4. Ningún contrato de trabajo podrá ser ejecutado en Guinea Ecuatorial sin haber sido previamente declarado y registrado en el Ministerio de Trabajo. No obstante, se reconocerán los aspectos más favorables para el trabajador contenidos en el contrato de trabajo, sin tener en cuenta la ley aplicable al mismo ni su lugar de celebración.

Art.5.- Excepciones.

Quedan exceptuados de la aplicación de esta Ley :

1. El trabajo de los funcionarios civiles y militares, regidos por Estatutos Especiales.
2. Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos en la convivencia social.
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 con estatus diplomático o consular de otros países, no así el personal local contratado por las legaciones diplomáticas.
5. El trabajo realizado por el/la cónyuge del empleador, o por sus ascendientes, descendientes o hermanos, a condición de que se preste en empresas exclusivamente familiares que ocupen 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.
6. Aquellos trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad de vecinos o consejo de poblado en su beneficio directo o considerados como obligaciones cívicas, siempre que la misma población pueda pronunciarse sobre la necesidad de los mismos.
7. Los trabajos o servicios exigidos en virtud de las leyes reguladoras del servicio militar obligatorio.
8. Los trabajos y servicios que se exijan en virtud de una sentencia judicial condenatoria, a condición de que ese servicio o trabajo se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, siempre que esta prestación sea de interés público.
9. Cualquier trabajo o servicio que sean exigidos en los casos de fuerza mayor ; tales como inundaciones, epidemias, catástrofes naturales, incendios, etc., en general, todas aquellas circunstancias que pongan en peligro o amenacen gravemente la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

10. La actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y la ventura.

Art.6.- Fuentes.

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

a) La Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial, los Convenios Internacionales 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 Costumbres locales y profesionales.

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. Las disposiciones de esta Ley son de orden Público.

4. Los Usos y Costumbres locales y profesionales se aplicarán en defecto de normas legales, reglamentarias o convencionales, o por remisión de éstas.

Título 2 - Del contrato de trabajo : formalización, modalidades y efectos

Capítulo 1 - De los contratos de trabajo y sus efectos

Art.7.- Concepto de contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona física se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador, a cambio de una remuneración.

2. Se presume la existencia de un contrato de trabajo, siempre que una persona física preste servicios remunerados por cuenta ajena, aunque no se haga dicho contrato por escrito.

Art.8.- Periodo de prueba.

1. El contrato de trabajo podrá incluir un periodo de prueba de un mes para los trabajadores no cualificados, hasta tres meses cuando se trate de técnicos medios y

hasta seis meses cuando se trate de técnicos superiores o de trabajadores altamente cualificados o de difícil evaluación.

2. El salario del trabajador en el periodo de prueba será igual al salario base de su categoría profesional.

3. Cuando el periodo de prueba excediera de los plazos establecidos en el numeral 1 de este artículo el empleador quedará obligado a dar de allá y cotizar por el trabajador a la Seguridad Social desde el primer día, reconociendo al trabajador el derecho al percibo de las partes proporcionales de sus derechos adquiridos por antigüedad, salarios devengados, pagas extras y vacaciones.

4. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado libremente el contrato de trabajo sin pago de indemnización alguna.

Art.9.- Trabajo a domicilio.

Cuando el trabajador preste sus servicios en el lugar donde viva, o en otro lugar donde 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 que interesen a las partes. De dicho registro entregará copia al trabajador en el momento de pago del salario, o en todo caso una vez al mes, con los datos correspondientes al periodo de trabajo de que se trate.

Art.10.- Trabajo fuera del lugar de residencia.

1. Cuando un trabajador sea destinado para prestar servicios fuera de su residencia habitual, el empleador costeará, al comienzo y al final del destino, los gastos de su traslado y su retorno. Igualmente deberá efectuar un aumento del 25 % de su salario base.

2. En el supuesto descrito en el punto anterior, el empleador deberá abonar al trabajador una cuantía no inferior a una mensualidad de su salario para gastos de instalación, así como costear a partir del tercer mes de servicio el traslado de ida y de regreso de los familiares consanguíneos de primer grado a cargo de trabajador.

3. En los supuestos en que el trabajador, resida en localidad distinta a la del lugar de trabajo, o realice largas trayectorias para llegar al lugar de trabajo, el transporte correrá a cargo del empleador, sin perjuicio de que puedan acordar otras compensaciones para este concepto.

Art.11.- Trabajo fuera del país.

1. 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 del 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.

2. A partir del tercer mes de servicio, a requerimiento del trabajador, el empleador costeará el traslado de ida y regreso de la familia consanguínea de primer grado a cargo del trabajador sin menoscabo de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por el tiempo que dure su traslado, al menos que exista convenio con el Estado de destino en esta materia.

3. Se exceptuará de esta consideración a los trabajadores cuyo objeto de traslado sea la formación.

Art.12.- Trabajo de Auxiliar y Ayudante.

El trabajador que convenga con una persona la prestación de servicios de auxiliar o ayudante, sin el consentimiento ni conocimiento de su empleador, tendrá, a todos los efectos la consideración de empleador frente a dicha persona.

Art.13.- Intermediarios, Contratistas, Subcontratistas, Agencias de Trabajo Temporal.

1. Intermediario. Es toda persona física o jurídica que facilita la contratación de trabajadores a favor de un empleador. Los trabajadores contratados a través de un intermediario disfrutarán de los mismos derechos legales que tienen los trabajadores directamente contratados por el empleador.

2. Contratistas. Es la persona física o jurídica que, mediante contrato o acuerdo y con sus propios recursos económicos y humanos, ejecuta una obra o presta un servicio a favor del contratante.

2.1. El contratante deberá comprobar que los contratistas están al corriente del pago de las cuotas de la Seguridad Social y Fondo de Protección al Trabajo. Para el lo, deberá solicitar sendos certificados al Instituto Nacional de Seguridad Social y al Ministerio de Trabajo, Fomento de Empleo y Seguridad Social respectivamente. Estos certificados deberán ser expedidos en el plazo máximo de quince días naturales.

2.2. 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 ha sido efectuado.

2.3. El contratante será solidariamente responsable ante los trabajadores del contratista del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ejecución de la obra o servicio pactado.

2.4. La autoridad laboral 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 considere equitativo y viable.

3. Subcontratista. Es la persona física o jurídica que, por contrato, realiza una actividad determinada a favor de un contratista. Las disposiciones relativas a contratistas son igualmente aplicables respecto de los subcontratistas.

4. La Agenda de Trabajo Temporal es la empresa que, conforme a lo estipulado por la Ley Reguladora de las Agencias de Trabajo Temporal, 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.

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

4.2. Si a la finalización de los preceptivos seis meses de contrato de puesta a disposición, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

4.3. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Reguladora de las Agencias de Trabajo Temporal, el usuario de los servicios, responderá subsidiariamente de todas las obligaciones contractuales, salariales y de la Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición; y de forma solidaria, cuando el contrato de puesta a disposición se hubiese formalizado en fraude de ley.

5. La Autoridad laboral velará para que la utilización de intermediarios, contratistas, subcontratistas y Agencias de Trabajo Temporal, se haga en riguroso cumplimiento de la ley.

Art.14.- Trabajo para grupo de empresas.

Cuando un trabajador preste servicios simultánea o sucesivamente a diferentes 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, siendo el grupo responsable subsidiariamente si la empresa empleadora incumple con sus obligaciones.

Art.15.- Sustitución del Empleador.

1. La sustitución del empleador no afecta a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia, cuando una empresa o parte de ella 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 ella tienen derecho a continuar en su empleo, sin cambio en las condiciones de trabajo. No obstante, los trabajadores tienen derecho igualmente a

considerarse despedidos sin causa justificada, cuando la transferencia pueda causar un perjuicio para ellos a juicio de la Administración laboral.

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

Art.16.- La cesión ilegal de trabajadores.

1. La cesión ilegal de trabajadores se produce cuando un empleador que, no sea una empresa de trabajo temporal (ETT), contrata a un trabajador exclusivamente para que trabaje para otro empleador.

2. Queda prohibida la cesión ilegal de trabajadores.

3. Los trabajadores sometidos a una cesión ilegal tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria con los derechos y obligaciones que los trabajadores de los mismos puestos y categorías. En tal caso, se les computará la antigüedad desde el inicio de la cesión ilegal.

Capítulo 2 - De la forma, validez y garantías del contrato de trabajo

Art.17.- 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, tendrán en cuenta, de modo preferente, la realidad de la prestación de servicio y los términos en que la misma ha sido efectivamente convenida por las partes.

2. El contrato de trabajo deberá realizarse por escrito.

3. Para la firma del contrato de trabajo, el empleador deberá exigir al trabajador el certificado de trabajo según establece el artículo 111 de la presente Ley, así como el certificado de buena conducta expedido por el Consejo de Poblado o la Comunidad de Vecinos correspondiente. Las personas que accedieran por primera vez a un empleo, sólo deberán aportar el certificado expedido por el Consejo de Poblado o la Comunidad de vecinos.

4. En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los puntos 2 y 3 de este artículo, y sin perjuicio de las sanciones que tuvieran lugar, el empleador deberá ser particularmente diligente para facilitar a las autoridades de trabajo y al propio trabajador toda la documentación y demás elementos de juicio relativos a la prestación de servicios de

este, además, el empleador soportará toda la carga de la prueba en caso de controversia relativa a la relación laboral, 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.

Art.18.- Promoción de Empleo de trabajadores.

1) Las autoridades de trabajo promoverán el empleo productivo y libremente elegido. A este efecto realizarán un registro de oferta y demanda de empleo, prestarán la debida asesoría a empleadores y trabajadores en materia de colocación, harán estudios de mercado con miras a adoptar decisiones apropiadas, estarán a su disposición para prestarles asistencia en la redacción de contratos de trabajo y velarán por el cumplimiento de sus derechos y obligaciones legales.

2) El trabajador está obligado a inscribirse en las Oficinas de Empleo ubicadas en su jurisdicción en demanda de empleo. Dicha inscripción será gratuita.

3) Cuando el empresario pretenda contratar a un trabajador se dirigirá a la Oficina de Empleo correspondiente, formulando una oferta genérica donde indicará las características del puesto de trabajo, los requisitos que han de cumplir los candidatos, el tipo de contratación, forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

4) La Oficina de Empleo enviará a la empresa los trabajadores inscritos en ella que reúnan las condiciones solicitadas, adjuntando la documentación que certifique la inscripción de éstos ; y la empresa, una vez seleccionado al trabajador o trabajadores, procederá a su contratación.

5) No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, el empresario que requiere contratar trabajadores, podrá valerse de las fuentes de empleo o de colocación siguientes :

- a) Agendas o Empresas de Trabajo Temporal, cuya actividad consiste en prestar o poner a disposición de otras empresas (usuarias o clientes) trabajadores por ellas contratadas ;
- b) Agencias privadas de colocación, sin ánimo de lucro ;
- c) reclutamiento de trabajadores a través de prácticas de los alumnos de los Centros de Formación Profesional de Grado Medio o Superior ;
- d) los archivos de las propias empresas, donde existen datos de personas que han trabajado allí antes o que han solicitado empleo directamente, siempre que estén debidamente registrados en la Oficina de Empleo ;

6) El empleador que no ha encauzado la contratación de trabajadores a través de la Oficina de Empleo, tendrá un plazo de siete días desde el inicio de la relación laboral para la notificación y registro de los contratos en dicha Oficina. En caso contrario incurrirá en una infracción laboral.

Art.19.- Redacción y verificación de contrato de trabajo.

1. 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 aprobación.

2. En el 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.

Art.20.- Informaciones de empleo.

Los empleadores enviarán mensualmente a la Dirección General de Estadísticas Laborales, Formación Profesional y Ocupacional del Ministerio Tutor una relación detallada del dinero de los trabajadores con indicación del oficio que desempeñan, su salario, edad, fecha de reclutamiento, 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 manera inmediata de cualquier accidente de trabajo que se produzca en su empresa y las medidas tomadas al respecto.

Art.21.- Registro de empresas y Trabajadores Autónomos.

Toda empresa o trabajador autónomo establecida en la República de Guinea Ecuatorial que tenga bajo su control uno o más trabajadores, está obligado a darse de alta en el Registro de Empresas habilitado en la Delegación Provincial de Trabajo respectivo.

Capítulo 3 - De las modalidades del contrato de trabajo

Art.22.- Contrato por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido o indeterminado, es aquel en virtud del cual las partes conciertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios en cuanto a su duración.

Art.23.- Contrato de trabajo por tiempo, por Obra o Servicio determinados.

El contrato se puede celebrar por tiempo determinado o para una obra o servicio determinados.

1. Se considera contrato por tiempo determinado :

a) La prestación de servicios pactada por tres meses, renovables hasta un tiempo no superior a un año.

b) La sustitución temporal de un trabajador ausente.

c) La prestación de servicios en una empresa o actividad que 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 para reclutar trabajadores bajo esta modalidad. Este tipo de contrato de trabajo podrá tener una duración de un año, prorrogable por otro.

2. Se considera contrato por obra o servicio determinado, la ejecución de obras o servicios que por su naturaleza son temporales, con una duración máxima de dos años. En los contratos para la realización de obra determinada, deberá figurar en el mismo, la fecha previsible de terminación de dicha obra o unidad de obra.

3. Si al vencimiento del contrato por tiempo determinado o después de la conclusión de la obra el trabajador continúa prestando sus 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 o la extensión de los lapsos que separen los contratos.

4. 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 de Ley, o contraviniendo lo establecido en los párrafos anteriores.

Art.24.- Contrato de trabajo a jornal, a comisión y a destajo.

1. El contrato a Jornal, es aquel en el que se pacta la remuneración teniendo como base la jornada diaria.

2. El contrato a Comisión, es aquel en que se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.

3. El contrato a Destajo, es aquel en que se establece remuneración tomando como base una unidad de obra, pudiendo ser relacionada con una unidad de tiempo.

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

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

c) 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.

d) En el momento de la contratación del trabajador a destajo, el empleador deberá ingresar a la Seguridad Social una cuantía económica que será fijada por el INSESO, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y sus riesgos, el periodo de su ejecución y la remuneración, para la previsión y 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; sin perjuicio de la obligación de ingresar la cuota correspondiente al Instituto Nacional de Seguridad Social.

Art.25.- Contrato de trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato a tiempo parcial es el celebrado cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá celebrarse por duración indefinida o duración determinada en todos aquellos supuestos en los que la ley permita su utilización, excepto en los contratos formativos.

3. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse por escrito, especificando el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución. De no observarse esta exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, a no ser que acredite el carácter parcial de los servicios.

4. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 77 de la presente Ley.

5. La conversión de un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral, salvo en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

Art.26.- Contrato de Trabajo de estudiantes en periodo de prácticas.

1. El empleador podrá contratar estudiantes en prácticas hasta por seis meses, con la obligación de proporcionarle una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende mediante una retribución y, siempre que el mismo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por el Ministerio Tutor, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando sean parte integrante de :

- a) un curso de formación o enseñanza 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 profesional destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

2. La retribución en este tipo de contrato será la pactada entre las partes bajo autorización del Ministerio de Trabajo.

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

Art.27.- Contrato de Trabajo de aprendices.

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

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

3. El aprendizaje puede terminarse libremente por voluntad de las partes sin pago de indemnización alguna.

4. Si la empresa incumple sus obligaciones en cuanto a la formación, el contrato se presumirá común e indefinido.

5. El contrato de aprendizaje o de formación no se puede suscribir a tiempo parcial ; y a su finalización, la empresa debe entregar al trabajador un certificado donde conste las características de la formación adquirida.

Art.28.- Contrato de relevo.

1. El contrato de relevo es aquel en que el empleador, para sustituir a un trabajador en proceso de jubilación, contrata a otro a tiempo parcial, por el periodo, como máximo de cinco años, que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

2. Para formalizar el contrato de relevo el empleador deberá probar :

- a) que el trabajador a sustituir haya accedido a reducir su jornada laboral y su salaria en un mínima de 25 % y en un máximo de 50 % ;
- b) que el trabajador relevista esté en situación de desempleado y, en el mejor de los casos, registrado debidamente en la Oficina Nacional de Empleo ;
- c) que el trabajador a sustituir reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión de jubilación y que su edad sea inferior a la edad de jubilación en un máximo de dos años.

3. El trabajador a sustituir formalizará un acuerdo escrito con el empleador en el que se recogerán todas las condiciones de su nueva relación laboral.

4. El contrato de relevo se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación o el tiempo acordado con el empleador ; en cuyo caso, el contrato de relevo se transformará en contrato a tiempo completo.

5. El contrato de relevo se podrá celebrar igualmente para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente, habiendo o no llegado a la edad de jubilación.
6. Si al cumplir la edad de jubilación, el trabajador jubilado parcialmente continuara en la empresa, el contrato de relevo podrá prolongarse mediante acuerdo por periodos anuales, extinguiéndose una vez producida la jubilación total del trabajador relevado.
7. La duración de la jornada del contrato de relevo deberá ser igual a la reducción de la jornada acordada con el trabajador en el proceso de relevo ; y el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador relevado o simultáneamente con él.
8. En este tipo de contratos, el salario base para el cálculo de la pensión por jubilación del trabajador relevado será el que percibió antes de suscribir el contrato de relevo.

Art.29.- Contrato de trabajo en prácticas.

1. El contrato de trabajo en prácticas es el concertado entre quien posee una titulación académica universitaria, técnica de grado superior o grado medio de la correspondiente profesión, o de títulos oficialmente reconocidos que habiliten para ejercicio profesional y un empleador, a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y aplicarlos al nivel de estudios cursados por el interesado, al mismo tiempo que la empresa utiliza el trabajo del empleado.
2. El contrato debe celebrarse dentro de los tres años inmediatamente posteriores a la fecha de la obtención de la titulación. Este plazo desde la fecha en que el titulado concluyó los estudios correspondientes, debiendo acreditar la expedición de dicho título o, en su defecto, la terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo mediante la oportuna certificación académica.
3. La duración del contrato en prácticas es de seis meses a doce meses, y su salario será según convenio, pero no inferior al 60 % el primer semestre y 75 % el segundo semestre, del salario fijado para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.
4. El contrato de trabajo en prácticas será incompatible con el contrato a tiempo parcial.

Art.30.- Contrato de trabajo fijo discontinuo.

1. Es el contrato concertado por un trabajador y un empleador para la realización de trabajos definidos por su temporalidad, que se lleven a cabo en determinados momentos, épocas o que se repitan en fechas determinadas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
2. El contrato fijo discontinuo deberá formalizarse por escrito, señalando la duración estimada de la actividad, la forma de notificación, así como la suspensión durante los periodos de inactividad.

3. La suspensión solo afectará la obligación de remuneración del empleador y la prestación de servicios del trabajador, manteniéndose intactas todas las demás obligaciones de las partes. En este caso, el cómputo de las bonificaciones extras, antigüedad y vacaciones, será proporcional al tiempo trabajado.

4. El empleador que contrate a trabajadores en esta modalidad queda obligado a incorporarles al Régimen de Seguridad Social.

5. Concertado el contrato fijo discontinúe el empleador se obliga a incorporar al trabajador en su actividad al momento de producirse las circunstancias o llegado el momento o época previstos para el inicio de dichas actividades. En este caso, efectuado el llamamiento o notificación al trabajador sin que comparezca en la fecha señalada se entenderá que renuncia al puesto de trabajo, rescindiendo el contrato pasados tres días desde la notificación o llamamiento.

6. El salario del trabajador fijo discontinuo, será igual a la parte alícuota del salario que perciba el trabajador fijo de la misma categoría y gozará de los mismos derechos reconocidos en esta Ley en los términos establecidos en el presente artículo.

Art.31.- Contrato de trabajo de lanzamiento de nueva actividad.

1. Es una modalidad de contrato de trabajo que pueden celebrar las empresas de nuevo establecimiento, o que amplíen sus actividades como consecuencia de una nueva línea de producción, nuevo producto o servicio, o cuando se produzca la apertura de un nuevo centro de trabajo.

2. Tendrá una duración mínima de seis meses y como máxima dos años, a contar desde el lanzamiento de la nueva actividad. Puede prorrogarse en seis meses más cuando el contrato se ha concertado por un tiempo inferior al máximo legal establecido.

3. El contrato ha de ser concertado por escrito autorizado por el Ministerio de Trabajo, en el que se indicará la nueva actividad y la fecha de comienzo de la misma. Y el contrato se extingue al llegar la fecha fijada en el mismo.

Art.32.- Contrato de Trabajo en Común.

1. El trabajo dado en común es aquél por el cual el empresario ofrece a un grupo de sus trabajadores la realización colectiva de un trabajo ; manteniéndose sin embargo las relaciones individuales del empresario con cada uno de los trabajadores del grupo.

2. Si el empresario designara un jefe para este grupo, todos ellos estarán sometidos al mismo, a los efectos del orden y la seguridad del trabajo, pero el jefe no será considerado como representante de los trabajadores. Y si el salario fuese colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho sobre él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

Art.33.- Contrato de Trabajo de Grupo.

1. El trabajo de grupo es la realización de una obra o prestación de un servicio que un grupo de trabajadores considerados en su totalidad hace para un empresario, a cambio de una remuneración y que son representados por el Jefe del grupo.
2. La relación laboral se establece entre la empresa y el grupo, considerado como un conjunto, y no de forma individual con cada uno de los trabajadores.
3. El jefe del grupo, elegido por los trabajadores, constituye una figura necesaria en esta relación de trabajo, ya que ostenta la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación y es encargado de cobrar y repartir el salario común salvo que expresamente no se hallase autorizado para ello.

Título 3 - De los trabajadores del régimen especial

Capítulo 1 - De los trabajadores domésticos

Art.34.- Definición y actividades.

1. Trabajadores domésticos son las personas que, residiendo o no en el lugar de trabajo, desempeñan de forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás servicios en el interior de una vivienda u otro lugar de residencia o habitación particular.
2. Se comprenden en esta relación laboral especial, toda clase de servicios o actividades prestadas en o para la casa en cuyo seno se realiza, pudiendo incluir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan con ellos en el domicilio, así como jardinería, conducción de vehículos u otros análogos.
3. Se consideran trabajadores domésticos principalmente a :
 - a) conductores de servicio familiar ;
 - b) ama de llaves ;
 - c) criados/as ;
 - d) lavaderos/as y/o planchadores en casas particulares ;
 - e) niños/as ;
 - f) cocineros/as y sus ayudantes ;
 - g) jardineros/as y sus ayudantes en relación de dependencia ;
 - h) cuidadores de enfermos, ancianos o personas con discapacidad ;
 - i) recaderos ;
 - j) vigilantes y serenos en casas particulares ;
 - k) en general, trabajadores para diversas actividades del hogar.

Art.35.- Modalidad de servicio.

El trabajo doméstico podrá prestarse en régimen interno o externo y este último, a jornada completa o parcial.

Art.36.- Excepciones.

1. No se aplicarán las disposiciones del presente título, sino las del contrato de trabajo común, a :

a) Los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, establecimientos sanitarios, establecimientos comerciales y otros análogos.

b) Los trabajadores domésticos que, además de las labores específicas enumeradas en el apartado 3 del artículo 34 de la presente Ley, desempeñan otras propias de las industrias o comercio a que se dedique el empleador.

c) Los trabajadores domésticos que realizan sus servicios de forma independiente y con sus propios medios.

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.

e) La prestación de estos servicios por miembros de la familia, salvo cuando se demuestre que se prestan en condición de asalariados.

f) La prestación de estos servicios 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 de una única relación laboral de régimen común.

2. Igualmente se exceptúan del presente Título y del contrato de trabajo común :

a) Las relaciones de colaboración y convivencia por la que se prestan algunos servicios tales como cuidados de niños o enseñanzas de idiomas de carácter marginal, a cambio de alimentos, alojamiento o simple compensación de gastos, las cuales serán debidamente sancionadas.

b) En general, las relaciones en las que falten las notas definidoras de las relaciones laborales, como la remuneración, dependencia y ajenidad.

Art.37.- Obligaciones del empleador doméstico.

Además de las obligaciones generales previstas en la presente Ley, son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico :

- a) tratarle con la debida consideración, absteniéndose de todo tipo de trato vejatorio ;
- b) suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad conveniente, y habitación decorosa, en relación con las normas generales y situación del empleador, para los que prestes servicios en régimen interno ;
- c) proporcionarle la primera asistencia indispensable en caso de enfermedad ;

- d) darle de alta en el Sistema de la Seguridad Social ;
- e) darle oportunidad para que asista a cursos de formación necesarios o escuelas nocturnas, a conveniencia de las partes, siempre que este hecho no perturbe notablemente la prestación de servicios sin retiro ;
- f) otorgar licencia pre y post natal a las trabajadoras embarazadas.

Art.38.- Remuneración

La remuneración en dinero del trabajador doméstico no podrá ser inferior al 80 % del Salario Mínima Interprofesional vigente.

Art.39.- Descansos diarios, semanales y días festivos.

1. Los trabajadores domésticos tendrán descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la otra. El descanso entre jornadas del empleado doméstico interno podrá reducirse a diez horas.
2. El empleado doméstico interno tiene derecho a un descanso semanal de un día, preferentemente el domingo.
3. Los trabajadores domésticos no deberán trabajar en los días festivos.

Art.40.- Vacaciones.

Los trabajadores domésticos disfrutaran de vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores en cuanto a duración y remuneración.

Art.41.- Despidos.

1. El despido producido por las causas señaladas en el artículo 106 de la presente Ley, no dará lugar a indemnización. No obstante, se reconocerá al trabajador los derechos devengados y no percibidos, así como las partes proporcionales a las bonificaciones, vacaciones y antigüedad.
2. El personal doméstico no vinculado a empresas ni a sus directivos, gozará de todos los derechos reconocidos en la presente Ley excepto la indemnización.

Capítulo 2 - De los otros trabajadores de régimen especial

Art.42.- Trabajo de menores

1. La edad legal para trabajar en Guinea Ecuatorial es la de dieciocho años.
2. No obstante, quienes hayan cumplido dieciséis años, previa autorización de los padres o su representante legal o, debidamente aprobados por el Ministerio de Trabajo, podrán realizar trabajos ligeros, a condición de que no sean susceptibles de perjudicar su salud, su seguridad, su moral o su desarrollo, así como su asistencia a la escuela, su

participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por las autoridades competentes, ni al aprovechamiento de la enseñanza que reciben, siempre que los mismos menores hayan recibido adiestramiento o formación profesional en la rama de actividad en que van a trabajar. En ningún caso podrán realizar trabajos peligrosos.

3. Se consideran trabajos peligrosos y, por tanto, se prohíbe su realización por los menores de edad, los trabajos relacionados en la siguiente lista detallada y no cerrada :

a) Lo trabajos realizados en un medio insalubre en el que los menores estén expuestos a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud.

b) Los realizados en el sector de minas e hidrocarburos, que no formen parte de la actividad administrativa del sector.

c) Los trabajos realizados en los establecimientos de ocio y de entretenimiento en horarios y lugares no autorizados para la entrada de menores.

d) Los trabajos realizados en jornadas diurnas completas, jornadas nocturnas y mixtas o en turnos que no permitan la escolarización o aprendizaje del menor.

e) Las cargas y descargas de bultos, fardos, sacos que tengan un peso superior al 50 % del peso máximo autorizado para trabajadores mayores.

f) La venta ambulante y venta fija de mercancías.

g) Trabajos en construcción o industrias que se realicen bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados, con excepción a los realizados por las secciones administrativas de dicho sector.

h) En general, cualquier otro trabajo que implique condiciones especialmente difíciles para los menores y que, a juicio de la Administración laboral, pueda perjudicar al menor.

4. El empleador que contrate los servicios de un menor que no haya alcanzado la edad mínima requerida para trabajar, o que no esté legalmente autorizado para ello, deberá en todo caso pagarle el salario y las demás prestaciones laborales, sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan.

Art.43.- Personal directivo.

El personal directivo puede clasificarse en personal de alta dirección y personal directivo en general.

1. Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejerzan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno

y administración de la entidad. Se regularán por una disposición especial, la cual, en todo caso, deberá contener, al menos, las siguientes menciones :

- a) el contrato del personal de alta dirección con la empresa se formalizará por escrito. Se extinguirá por la voluntad de las partes expresada en el contrato o por iniciativa de una de las partes, estableciéndose un preaviso mínimo de tres meses so pena de una indemnización ;
- b) al personal de alta dirección no se le aplicarán los preceptos legales referidos al régimen de jornadas laborales y horarios de trabajo ;
- c) a la finalización del contrato, el personal de alta dirección no tendrá derecho a una antigüedad. No obstante, las partes podrán pactar cualquier ventaja a favor del trabajador de alta dirección ;
- d) las retribuciones del personal de alta dirección gozan de todas las garantías del salario reconocidas en la presente Ley para los trabajadores comunes ;
- e) el personal de alta dirección no podrá ser elector ni ser elegido en los órganos de representación de los trabajadores.

2. Son considerados personal directivo en general, el resto de directivos vinculados a la empresa con relación laboral común y con ciertas responsabilidades concretas y relevantes.

Art.44.- Trabajo de deportistas profesionales y artistas.

1. Se consideran deportistas profesionales, y por tanto trabajadores deportistas, a aquellas personas que, en virtud de una relación regular, se dedica voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de una organización deportiva a cambio de remuneración. Las relaciones laborales entre el deportista y la organización deportiva se regularán por disposición especial. En todo caso, se excluyen de este régimen especial la práctica de deporte aceptado a priori como gratuito y que realizan los integrantes de asociaciones deportivas y/o cooperativas deportivas, siempre que no se haya formalizado la relación por escrito y sin mención de remuneración alguna por los servicios.

2. Son trabajadores artistas, las personas que voluntariamente conciertan un acuerdo de prestar servicios artísticos a favor de una entidad o persona física organizadora de eventos o espectáculos públicos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una remuneración. El régimen jurídico de estos trabajadores se regulará por una disposición especial.

Art.45.- Trabajos realizados por penados.

El trabajo realizado por un penado en el seno de las instituciones penitenciarias se regula por una disposición especial. No obstante, los penados que trabajen en los centros o instalaciones penitenciarias tendrán derecho a ser incluidos en el Régimen de la Seguridad Social.

Art.46.- Aplicación subsidiaria.

Las disposiciones fundamentales y básicas de la presente Ley reguladora de la relación laboral serán de aplicación subsidiaria en caso de que la regulación especial contraviniera su contenido o sea en perjuicio del trabajador especial.

Título 4

Capítulo 1 - De los derechos y obligaciones de las partes

Art.47.- Criterios generales

1. El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y las consecuencias que de él se derivan según la Ley, la buena fe, la equidad y el uso.
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 físicas e intelectuales, 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.
3. El empleador es toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que ordena, dirige o recibe el trabajo de una persona física a cambio de una remuneración.
4. El trabajador es toda persona física que realiza un trabajo de manera voluntaria y retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.

Art.48.- 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 conforme a lo establecido en las disposiciones legales 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 autorizadas 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 predominen las instalaciones, los métodos y los procedimientos del empleador 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 con el trabajador.
- i) Dictar normas y reglamentos internos, debidamente aprobados por el Ministerio de Trabajo, sobre la 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 otorgan las Leyes o Reglamentos de Trabajo, siempre que estén en concordancia con esta Ley y los Convenios Internacionales ratificados por Guinea Ecuatorial.

Art.49.- Obligaciones del empleador.

Son obligaciones generales del empleador :

1. Dar ocupación efectiva a sus trabajadores.
2. Dar las órdenes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones dirigidas al trabajador en las lenguas oficiales de Guinea Ecuatorial, sin perjuicio de que le puedan ser interpretadas. También se admiten otros idiomas que autorice el Gobierno, siempre y cuando que se haya previamente adiestrado al trabajador.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos 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.
4. Suministrar oportunamente a los trabajadores instrumentos, útiles y elementos necesarios para efectuar el trabajo convenido ; los cuales serán de buena calidad e idóneos para la labor y deberán ser repuestos tan pronto como dejen ser eficientes.
5. Proporcionar lugar seguro para la custodia de los útiles y herramientas del trabajador.
6. Indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando, confiados a la custodia del empleador, se extravíen o se deterioren.
7. Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiese efectuado con ocasión de su trabajo.
8. Conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por las leyes o disposiciones gubernativas, sin que suponga obligación para el

empleador de reconocer por estos casos más de dos días remunerados en cada mes del calendario y en ningún caso más de quince días en el mismo año.

9. 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 este hecho.

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

11. Expedir gratuitamente al trabajador una constancia escrita relativa a sus servicios.

12. Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de trabajo.

13. Cumplir las disposiciones del Reglamento interna aprobado de la empresa.

14. Atender las quejas justificadas de los trabajadores.

15. 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.

16. Abstenerse de realizar y prevenir cualquier acto o hecho que pudiera causar un daño físico o moral a los trabajadores.

17. 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.

18. Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente y en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

19. Fomentar y garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de la actividad laboral.

20. Las medidas de seguridad e higiene no podrán implicar carga económica alguna para los trabajadores, sino de responsabilidad integra de los empleadores.

21. Facilitar una formación práctica en materia de seguridad y salud a los trabajadores cuando los emplee, o cuando cambian 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 condiciones o agentes físicos, químicos, biológicos, ambientales o de cualquier otra índole, sin ser advertido de los daños que pudieren causar a la salud y los medios de prevenirlos.

22. Procurar que los trabajadores realicen chequeos médicos cada seis meses con cargo a la empresa.

23. Suministrar a sus trabajadores ropa y equipos de protección apropiados a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para su salud.
24. Evaluar, combatir, evitar y prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades profesionales.
25. Disponer de un servicio médico o paramédico y farmacéuticos para atención de sus trabajadores de acuerdo con el tipo de riesgo al cual estén expuestos.
26. Comunicar sin demora al Instituto Nacional 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 concurren en el ambiente de trabajo y llevar a cabo un adecuado registro de los mismos.
27. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales para adoptar medidas preventivas apropiadas.
28. Atender los planteamientos que les formulen los trabajadores a cerca del ambiente y las condiciones de trabajo y adoptar las medidas que resulten necesarias.
29. Favorecer la participación de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad (CHS).
30. Establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que tengan menor incidencia sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.
31. Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo.
32. Colaborar con las autoridades sanitarias para la erradicación de endemias locales.
33. Informar al Ministerio Tutor sobre los accidentes 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 o de producirse el accidente laboral.
34. Cumplir con las demás obligaciones que le impongan las Leyes o Reglamentos de Trabajo.

Art.50.- Prohibiciones al empleador.

Queda prohibido a todo empleador :

- 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 en la Ley, convenios colectivos o en el contrato individual de trabajo.

- b) Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones o dádivas en compensación para 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 las convicciones políticas, religiosas o sindicales de los trabajadores.
- e) Cobrar a los trabajadores intereses sean cuales fueran las cantidades anticipadas a cuenta del salario.
- f) Coaccionar a los trabajadores para retirarse del sindicato o asociación de trabajadores a la que pertenecen.
- g) Difundir calumnias o agravios contra los trabajadores ante otras empresas, tras la renuncia o despido de éstos con el fin de impedirles encontrar otra ocupación.
- h) Retener las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro Título que no fuese 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 sustancias análogas.
- k) Portar armas en los centros y lugares de trabajo.
- l) Ejecutar cualquier otro acto que, directa o indirectamente, restrinja los derechos que ésta y las demás leyes y disposiciones otorgan a los trabajadores.
- m) Llevar a cabo cualquier tipo de acoso o conducta que invada el ámbito de la intimidad del trabajador de uno u otro sexo, por parte del empleador o cualquier superior jerárquico.
- n) Introducir, vender y consumir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan este objeto social.

Art.51.- Derechos del trabajador.

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

- a la libre elección del trabajo, profesión u oficio ;
- a la ocupación efectiva ;
- a ser dado de alta en el Sistema de la Seguridad Social ;
- a no ser discriminado en forma alguna y por ningún motivo ;
- a la promoción y a la formación profesional en el trabajo ;
- a su integridad física, al descanso y a trabajar en buenas condiciones de seguridad e higiene ;

- al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad ;
- a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida ;
- al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo ;
- a la asociación profesional ;
- a la negociación colectiva ;
- a gozar de los descansos obligatorios establecidos por la Ley ;
- a percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la Ley, en concepto de derecho a la Seguridad Social ;
- a disfrutar de una existencia digna y decorosa, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad ;
- a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción ;
- al 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 ;
- a la estabilidad de empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación ;
- organizarse en defensa de sus intereses comunes, o integrándose en las organizaciones sindicales o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la Ley ;
- a declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas por la Ley ;
- a elegir conforme a lo dispuesto en la Ley, árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuvieren entre sí y con el empleador ;
- los demás derechos que les otorguen las leyes y reglamentos de trabajo, siempre que no contravengan las disposiciones de esta Ley.

Art.52.- Obligaciones del trabajador.

Son obligaciones de los trabajadores :

1. Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador y sus representantes, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada, con la eficacia, intensidad 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 los establecimientos, talleres o lugares de trabajo.
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 más horas que las señaladas 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 por horas extraordinarias.

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 pudiere originar el uso normal y adecuado de dichos objetos, ni ocasionados por causas fortuitas, fuerza mayor o previamente de mala calidad o defectuosa construcción.

8. Comunicar al empleador o sus representantes las situaciones 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 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 complementen la formación profesional del trabajador.

10. Servir con lealtad a la empresa para la que trabaje, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma. Y de cualquier actuación que pueda mermar la productividad de la empresa y el desvío intencionado de sus bienes y productos.

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 en caso de ausencia por motivos justificados, o explicar oportunamente las razones que puedan haber motivado alguna ausencia.

13. Cumplir las demás obligaciones que impongan las leyes.

Art.53.- Prohibiciones al trabajador.

Queda prohibido al trabajador :

1. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador.

2. 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 autorizada ; en ningún caso deberán abandonar el lugar de trabajo.

3. Usar útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o en beneficio propio del trabajador o de extradós.

4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias alucinógenas o psicotrópicas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal.
5. Portar armas de cualquier clase, a menos que sean necesarias por la naturaleza del servicio.
6. Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo sin permiso del empleador.
7. Organizar o ejercer cualquier actividad o función extralaboral en las horas y centros de trabajo.

Capítulo 2 - Del ambiente y condiciones de trabajo : lineamientos generales

Art.54.- Generalidades.

1. El Estado formulará y pondrá en práctica de manera progresiva una Política de Seguridad Social y Salud de los trabajadores y de mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo. Con el fin de alcanzar tales objetivos, se fomentará la formación de empleadores, trabajadores y organizaciones profesionales, incluido el establecimiento de procedimientos para la investigación de accidentes de trabajo, y la elaboración de estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.
2. La política de prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, se regulará por disposiciones especiales, las cuales contendrán las estrategias, los planes, la estructura y los detalles de las acciones y mecanismos tendentes a formar a los trabajadores e interlocutores sociales, fomentar mecanismos de vigilancia, investigación y estadísticas, a fin de garantizar la prevención de riesgos y el mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo.

Art.55.- Ambiente y condiciones.

1. El trabajo deberá prestarse en un ambiente y condiciones que permita :
 - a) el normal desarrollo psíquico y social de los trabajadores, así como la independencia de su conciencia moral cívica ;
 - b) el tiempo libre suficiente para el descanso, la formación, el ocio y la vida en sociedad ;
 - c) protegerles contra accidentes y enfermedades profesionales.
2. El trabajador o trabajadora, en el desarrollo de su actividad, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, acoso sexual y seguridad e higiene en el trabajo.

Art.56.- Medidas de Higiene y Seguridad en el entorno Laboral

1. El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que el trabajo se realice en las condiciones expresadas en el punto 2 del artículo precedente y para cubrir la debida asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria en caso de accidente durante la jornada laboral o serio desmejoramiento de la salud de algún trabajador durante su

jornada laboral como consecuencia de una enfermedad profesional. Tendrá especial cuidado cuando su personal incluya a menores, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, o trabajadores con discapacidad o cuando deba realizar trabajos peligrosos o insalubres.

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

Art.57.- Condiciones en el lugar de trabajo. Medidas preventivas.

A efectos de esta Ley, el lugar de trabajo es el área del centro de trabajo, edificado o no en el que los trabajadores deban permanecer o que puedan acceder en razón de su trabajo.

1. Los empleadores velarán :

a) Que los lugares de trabajo tengan la altura y amplitud necesarias para el desplazamiento de los trabajadores, y los requerimientos de la producción o los servicios a los cuales se dediquen.

b) Que los mismos dispongan de condiciones e instalaciones sanitarias apropiadas, agua potable, botiquín de emergencias, etc.

c) Que en dichos lugares las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad y no se acumulen los desechos y residuos.

2. Los trabajadores no podrán dormir en los centros de trabajo, salvo los contratados a tal fin y los autorizados por la Autoridad Laboral Competente teniendo en cuenta las peculiaridades de la empresa, en cuyo caso el empleador habilitará alojamientos apropiados.

3. Cuando se permita al personal comer en el centro de trabajo, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente para dicho fin, el cual estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deberán mantenerse en óptimas condiciones de higiene.

4. Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de asiento con respaldo y en número suficiente para uso de cada trabajador ocupado, cuando la naturaleza del trabajo lo exija.

5. El personal tendrá derecho a un asiento adecuado en los intervalos de descanso.

6. Las zonas de los lugares de trabajo en las que exista riesgo de caída, de objetos o contacto con riesgo de explosión con elementos agresivos, deberán ser claramente señalizadas.

7. Los centros de trabajo deberán reunir las condiciones óptimas para facilitar la salida o evacuación de las personas en caso de emergencia.

8. Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, aseos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por los trabajadores con discapacidad, deberán estar acondicionados para su uso adecuado.

Art.58.- Trabajos insalubres.

1. Se consideran insalubres los trabajos que puedan dañar la salud de los trabajadores, en razón de los equipos, 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 formación, información o de adiestramiento 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, a 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.

Art.59.- Pesos autorizados.

1. Queda limitado la utilización en todo lugar de trabajo, de sacas, fardas o cualquier utensilio para el transporte, carga y 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 32 kilogramos. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos. Cuando se emplean trabajadoras y menores, en trabajos relacionados con el transporte, carga o descarga de bultos, el peso de los mismos no deberá sobrepasar los 25 kilogramos y los 16 kilogramos, respectivamente.

3. Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea 1000 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 de forma aproximada.

Art.60.- Exámenes médicos.

1. Los trabajadores que realicen trabajos peligrosos, insalubres o en la manipulación, fabricación o expedición de productos alimenticios para el consumo, servicios sanitarios; deberán ser sometidos a exámenes médicos con una periodicidad no superior a tres meses.

2. Para cierto tipo de trabajos, el empleador podrá realizar test aleatorios para el control de alcohol, drogas y demás estupefacientes.

Art.61.- Inversiones.

A los fines de promover el mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, los empleadores realizarán inversiones tendentes a la prevención de riesgos laborales y al bienestar de los trabajadores. Dichas inversiones podrán, a su vez, ser objeto total o parcial de desgravamen en materia de impuestos.

Art.62.- Instalaciones para mejorar el buen ambiente y las condiciones de trabajo.

Los proyectos y la construcción de locales de trabajo, o de modificación de los existentes serán sometidos a la consideración de las autoridades laborales, quienes verificarán si reúnen condiciones adecuadas con lo prescrito en 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 vida del trabajador.

Art.63.- Comités Técnicos de Seguridad e Higiene.

1. Serán creados Comités Técnicos de Seguridad e Higiene, destinados a asesorar a empleadores, a trabajadores y a las autoridades de trabajo, en la aplicación, desarrollo y vigilancia de las normas sobre ambiente y condiciones de trabajo.

2. Los Comités Técnicos de Seguridad e Higiene serán 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 de Trabajo.

3. Los trabajadores miembros de Comités Técnicos de Seguridad e Higiene 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 en materia disciplinaria.

4. Los Comités Técnicos de Seguridad e Higiene se regularán por una disposición normativa especial, que establecerá su funcionamiento.

Capítulo 3 - De los riesgos profesionales

Art.64.- Responsabilidad por riesgos profesionales.

1. Los empleadores están en la obligación de inscribirse en el Instituto de Seguridad Social (INSESO) y de afiliar en éste a sus trabajadores cualquiera que fuera el tipo de contrato.

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

3. El empleador será igualmente responsable, civil y penalmente, por los accidentes o enfermedades profesionales que por su negligencia o dolo ocurran a sus trabajadores aun cuando están amparados por el régimen de Seguridad Social.

Art.65.- Accidentes de trabajo.

1. Accidente de trabajo es toda lesión funcional, corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de la acción violenta súbita de una fuerza exterior que puede ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del mismo ; 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, aunque se realice fuera del lugar del 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 o por acto, intencionado o no, del empleador, de un compañero o de una tercera persona, durante la ejecución de sus labores de trabajo.

d) Al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, dentro de un tiempo y ruta razonables.

3. No se considerará accidente de trabajo :

a) El que fuere provocado intencionadamente por la víctima o sus derechohabientes, o que fuere consecuencia de un acto delictivo del accidentado.

b) El que fuere causado por fuerza mayor, sin relación alguna con el trabajo.

Art.66.- 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, previa identificación de las mismas por los facultativos competentes.

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

3. Serán consideradas, en todo caso, enfermedades profesionales las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el Anexo de esta Ley, cuando las mismas afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones comprendidas en dicho Anexo y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la presente Ley.

Capítulo 4 - De las incapacidades**Art.67.- Incapacidades.**

Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se considerarán cinco clases de incapacidades :

- 1. Temporal,
- 2. Parcial permanente para la profesión habitual,
- 3. Permanente total para la profesión habitual,
- 4. Permanente para todo trabajo y ;
- 5. Gran invalidez.

Art.68.- 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.

Art.69.- Incapacidad parcial permanente.

Se entiende por incapacidad parcial permanente para el trabajo habitual, la disminución de la capacidad de trabajo originado por riesgo profesional y reputada incurable o duración imprevisible.

Art.70.- 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.

Art.71.- Incapacidad absoluta permanente.

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

Art.72.- 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.

Art.73.- Rentas por incapacidad o muerte.

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 mencionadas en el punto anterior 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 reducción 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 Guinea Ecuatorial.

Art.74.- Garantía y preferencia.

1. Las indemnizaciones de la Seguridad Social y las que deba pagar el empleador por riesgos profesionales, no podrán ser pedidas, 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 punto 1 otorguen a los trabajadores o sus derechohabientes gozaran de la misma preferencia que esta Ley establece para las remuneraciones de los trabajadores.

Art.75.- 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 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.

Art.76.- Riesgos profesionales. Beneficios.

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

- a) La necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y el suministro de los medicamentos y otros terapéuticos que requiere su estado.
- b) Los auxilios accesorios a los tratamientos médicos prescritos, 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 y demás aparatos que sean necesarios a juicio del facultativo y de acuerdo con la autoridad laboral competente.
- d) Los gastos de traslado 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, siempre en aplicación del principio de territorialidad de la Seguridad Social.
- e) Los derechos recogidos en este artículo se conocerán de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Capítulo 5 - Del tiempo de trabajo y de descanso

Art.77.- Jornada de trabajo.

1. 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 que acuerden lo contrario, entre el trabajador y el empleador.
2. La duración de la jornada laboral legal en Guinea Ecuatorial es :
 - a) de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, si fuera diurna ;
 - b) de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna ;
 - c) de siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales, si fuere mixta ;
 - d) para los trabajadores de costa a fuera la duración máxima de la jornada laboral será de doce horas, de las que ocho son reglamentarias y cuatro extraordinarias.
3. 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 periodo como jornada laboral.
4. Es diurna la jornada de trabajo cumplida entre las seis de la mañana (6 : 00 a.m.) y 18 horas de la tarde (18 : 00 p.m.) ; y la mixta la que comprende horas diurnas y hasta tres horas nocturnas ; cuando exceda de estas tres horas, se considerará nocturna.

5. No son aplicables las disposiciones del punto 1 del presente artículo a los trabajadores siguientes :

- a) los que ocupen un puesto de dirección ;
- b) los que desarrollen labores discontinuas ;
- c) los que están empleados en el servicio doméstico, así como los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornadas fijas de trabajo.

6. La jornada laboral de los trabajadores recogidos "en el" punto 5 del presente artículo no excederá de doce horas salvo pacto en contrario con el empleador.

7. El empleador y sus trabajadores podrán convenir en establecer un descanso adicional de medio día durante la semana. En este caso si se podrá prolongar una hora los demás días hasta alcanzar el máximo para la semana.

8. Cuando los trabajos se efectúen por equipos, su duración podrá prolongarse más allá de los límites establecidos en el punto 1 del presente artículo, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para el periodo de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho diarias ni de cuarenta y ocho horas semanales.

9. La jornada laboral para los trabajadores menores se fija en seis horas diurnas repartidas de forma que les permita un acuerdo de descanso, tomar alimentos y cumplir con sus obligaciones escolares o de formación profesional.

10. Las autoridades laborales, después de oír a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, podrán reducir la jornada para ciertos trabajos peligrosos, o insalubres, o particularmente exigentes, susceptibles de provocar el envejecimiento prematuro de la persona.

11. A los efectos del cálculo del salario de la jornada nocturna, la jornada mixta y la jornada para menores se consideran como ocho horas diurnas.

Art.78.- 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 al detalle el alcance de esas excepciones, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En todo caso, salvo en los previstos por la presente Ley o pacto especial, la prestación de servicio en horas extraordinaria no será obligatoria.

2. La jornada de trabajo podrá ser prolongada igualmente, sin tener en cuenta los límites establecidos en el punto 1, en caso de accidentes sobrevenidos o inminentes en cuanto deba realizarse trabajos de urgencias en las instalaciones, en casos de fuerza mayor, pero solo por el tiempo indispensable, para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

3. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en jornadas nocturnas, salvo en caso de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio competente.

4. La mujer embarazada no podrá realizar horas extraordinarias ni tareas inadecuadas o perjudiciales para su estado.

5. Las horas extraordinarias de trabajo se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente. Para los trabajadores de la industria petrolera y otros servicios análogos, el cálculo de las horas extraordinarias se totalizará mensualmente o por cada marea. Del resumen de estas totalizaciones, se dará información al trabajador en la hoja de pago y a la Inspección de Trabajo en el formulario correspondiente.

6. Las horas extraordinarias están remuneradas con un incremento del 25 % sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria, cuando se efectúen en periodo diurno.

Y del 50 % sobre dicho salario ordinario, cuando se efectúen en periodo nocturno, o cuando sean una prolongación de la jornada mixta.

Art.79.- 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 podrá autorizar por un periodo determinado, 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 mínima, 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.

Art.80.- Excepciones.

1. Las empresas permanecerán cerradas los domingos y días de fiestas nacionales y locales legalmente reconocidos.

Quedan exceptuadas de esta disposición las empresas o establecimientos que, por razones de interés público, o por razones técnicas sean necesarios mantener su 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 incremento del 50 % sobre el salario normal por una jornada ordinaria, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de un día de descanso compensatorio.

Art.81.- Permisos.

1. Los trabajadores, previa aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo durante tres días remunerados en caso de enfermedad. Vencido dicho periodo, si persistiere su situación de convalecencia, el empleador dejará de remunerar al trabajador, pasando a cargo de la Seguridad Social.

2. El empleador deberá conceder, a solicitud y/o justificación del trabajador, permisos remunerados de diez días para contraer matrimonio, dos días, en caso de cambio de domicilia habitual; siete días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, suegros o hermanos. Igualmente disfrutarán de licencia remunerada para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal impuesto por las leyes o por las autoridades competentes.

3. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeña de un cargo excediera de los días legalmente reconocidos o por cualquier causa injustificada no hubiese ejercido dicha actividad, el empleador evaluará la situación, pudiendo adoptar contra éste las medidas disciplinarias previstas en la presente Ley.

4. Las mujeres, previa presentación del certificado médico correspondiente, dejarán de trabajar seis semanas antes del parto, y seis semanas después del mismo.

5. 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 el facultativo que le asiste; no obstante, la mujer podrá distribuir dicho periodo.

6. Durante el periodo de lactancia, las trabajadoras tendrán derecho a dos descansos diarios remunerados de media hora cada una, para el cuidado del lactante, hasta que éste cumpla doce meses. La duración de dicho descanso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en las oportunidades fijadas por ellas mismas de acuerdo con el empleador.

7. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso por paternidad de siete días remunerados, dentro de los quince días siguientes al parto. Igualmente podrán disfrutar de un descanso diario de dos horas para el cuidado del lactante durante los doce primeros meses de vida del mismo, siempre y cuando que la madre no lo ejerza.

Art.82.- Horario de trabajo.

Cada empleador deberá dar a conocer, por medio de carteles colocados en un lugar visible en su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma

aprobada por las autoridades laborales competentes, 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 en ésta. Los carteles y demás medios de información deberán ser visados previamente por las autoridades.

Art.83.- Vacaciones.

1. El trabajador tiene el derecho y obligación al disfrute de treinta días de vacaciones remuneradas por cada año de trabajo ininterrumpido. El empleador y el trabajador podrán pactar la fragmentación de las vacaciones reconocidas en la presente Ley en un máximo de dos periodos al año. No pudiendo acumularse por más de dos años.

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. Es nulo todo acuerdo que implique la renuncia del derecho a las vacaciones anuales.

4. 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.

5. 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 5 - De las remuneraciones

Art.84.- El salario.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, incluyendo los periodos de descanso computables como periodos de trabajo ; cualquiera que sea la forma de remuneración.

2. El salario en especie en ningún caso podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

3. Salvo prueba en contrario, se presume que forman parte del salario todas las prestaciones patrimoniales que reciba el trabajador del empleador incluidas las gratificaciones tijas en tiempo y en cuantía.

No forman parte del salario :

- a) Las cantidades que se abonen en concepto de viáticos, si el trabajador debe rendir cuenta de los mismos, y en general por los gastos necesarios para la ejecución del servicio o la realización de la labor.
- b) Las gratificaciones esporádicas, no relacionadas con la prestación de servicio, que el empleador concede voluntariamente a los 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.

Art.85.- Determinación del salario.

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 trabajo de igual valor se pagará una remuneración igual sin discriminación alguna.
2. El salario en ningún caso podrá ser inferior al mínimo legal establecido.
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 hubiese 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 por la misma labor.
5. En los contratos por temporada de hasta seis meses de duración, la remuneración será al menos la mínima legal incrementada con una gratificación del 25 % pactada entre las partes.
6. El empleador está obligado a explicar de forma apropiada y fácilmente comprensible al trabajador las condiciones del salario que le serán aplicadas, antes de ocupar el empleo y cuando se produzca cualquier cambio en el mismo.

Art.86.- Salario Mínimo interprofesional.

1. El Gobierno, mediante decreto, fijará, previa consulta con los representantes de las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores, el Salario Mínimo Interprofesional. Se consultará igualmente a los organismos e instituciones involucradas en los sectores económicos, financieros y sociales, tomando como referencia en todo caso :

- a) el índice de precios al consumo (IPC) ;
- b) la productividad media nacional alcanzada ;
- c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional ;
- d) la coyuntura económica general.

2. Para el establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), además de los conceptos indicados en el párrafo anterior, las empresas y las Administraciones Públicas, tendrán en cuenta las distintas modalidades de contratos recogidos en la presente Ley, así como las correspondientes partes del salario.

Art.87.- Liquidación y forma de pago del salario.

1. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal en el país, salvo acuerdo en contrario entre el trabajador y el empleador.
2. Queda prohibido el pago del salario con bonos, fichas, vales, cupones, pagares o en cualquier otra forma que se considere sustitutiva de la moneda de curso legal.
3. No obstante, lo dispuesto en el punto 1, 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 bancaria, 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, de tal naturaleza que redunden en su beneficio. El valor atribuido a esas prestaciones será justo y razonable y el 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.

Art.88.- Pago directo.

El salario deberá ser pagado al trabajador, por cheque o transferencia a su cuenta bancaria. También se podrá admitir el pago por delegación escrita por el mismo trabajador a la persona que indique, siempre y cuando sea impedido y de forma justificada a menos que por Ley o por convenio individual o colectivo se establezca otra forma de pago.

Art.89.- Libre disposición del salario.

1. El trabajador dispondrá libremente de su salario y el empleador no podrá limitar en forma alguna esta libertad, con las salvedades establecidas en los puntos 2 y 3 del presente artículo.
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 solo 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 de lo previsto en el párrafo anterior, la suma destinada al pago de obligaciones legales de la manera siguiente : en cuanto a las retenciones del sector socio-laboral, Fondo de Protección al Trabajo y cotización a la Seguridad Social, se calculará sobre el Salado Base legalmente establecido sin que dichas retenciones puedan superar el cinco por ciento del salario base del trabajador ; en lo relativo a las retenciones para el pago de impuestos, se atenderá a lo estipulado en la Ley Tributaria.

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

5. El trabajador recibirá en el 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.

Art.90.- Mercancías y servicios.

1. Cuando dentro de la empresa funcionen economatos o servicios destinados a proporcionar prestaciones, o cuando el empleador pueda suministrar mercancías o prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores para su adquisición.

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.

Art.91.- Oportunidad de pago.

1. El salario será pagado puntual y documentalmente 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 ser efectuado únicamente en día laborable, y durante la jornada con exclusividad en las horas diurnas.

3. Al terminar el contrato de trabajo, el empleador estará obligado a realizar un ajuste final de todos los salarios debidos al trabajador, si fuera el caso, dentro del plazo máximo de un mes, pudiendo ser dicho plazo prolongado si la naturaleza de la actividad y la forma de pago convenido lo aconsejen.

Art.92.- Lugar de pago.

1. El salario será pagado en el lugar de trabajo o en uno más próximo convenido o en el que determine 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 expendedurías de licores, bares, establecimientos de ocio y otros establecimientos similares, salvo a trabajadores empleados en dichos establecimientos. Se prohíbe igualmente el pago de salario en horas nocturnas.

Art.93.- 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 Nacional de Seguridad Social.

2. Los créditos preferentes mencionados en el punto I de este artículo, serán pagados íntegramente a todos los trabajadores de un empleador, o a prorrata si su patrimonio fuera 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. A este efecto, el Magistrado de Trabajo ordenará sin demora estos créditos preferentes.

Art.94.- Libro de registro de salarios.

1. Todo empleador tendrá los registros de salarios, prestaciones e indemnizaciones pagadas a sus trabajadores, según el modelo oficial, que podrán ser inspeccionados en cualquier momento por las autoridades laborales.

2. El empleador estará obligado, en todo caso, a expedir al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del salario, salvo que, por convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores, se establezca otra forma que contenga, con la debida separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Art.95.- Cesión del salario.

Queda prohibida la cesión del salario.

Art.96.- 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 criterio y en atención a los intereses de la familia del trabajador, cuando se trata de juicios de alimentos.

Art.97.- Protección de las remuneraciones no salarial.

Las remuneraciones no salariales gozarán de la misma protección y privilegios que el salario, en cuanto sean aplicables.

Art.98.- Remuneración por día de fiesta y de descanso semanal.

1. Los trabajadores tendrán derecho al percibo de salario los días de fiesta legalmente reconocidos y los días de descanso semanal, como si hubieran prestado servicio cualquier día hábil de la semana. Toda la falta de asistencia injustificada al trabajo durante la semana, que en virtud de las disposiciones vigentes lleve consigo la pérdida de la jornada, dará lugar 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 1 resultará de promediar, para los días de fiesta legalmente reconocidos, los salarios causados en los cinco días hábiles precedentes y para los descansos semanales, los causados en las respectivas semanas.

Art.99.- Remuneración por vacaciones.

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

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

Art.100.- 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 Nacional que le serán pagados cinco días antes del día 12 de octubre de cada año ;
- b) de quince días de salario, con ocasión del Año Nuevo, que le serán pagados hasta el día veinte del mes de diciembre de cada año.

2. El trabajador que para el momento del pago de estas bonificaciones no hubiere cumplido un año de servicios, o cuyo contrato hubiere terminado para entonces y antes del año de servicios, tendrá derecho a percibir las referidas bonificaciones por un monto proporcional a los meses completos trabajados o fracción de mes.

Título 6 - De la suspensión, modificación y terminación del contrato de trabajo

Capítulo 1 - De la suspensión del contrato de trabajo

Art.101.- Causas de suspensión del contrato de trabajo.

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 debidamente certificado por un facultativo durante un periodo que no excederá del tiempo de reposo previsto por la Ley.
- c) Ejercicio de un cargo representativo.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme. Si la detención se debiere a una denuncia infundada del empleador, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir durante el periodo de privación de libertad.
- e) Fuerza mayor que imposibilite la ejecución del trabajo por un máximo de treinta días en un periodo de doce meses.
- f) Servicio militar obligatorio cuando sea regulado por ley.
- g) Causas económicas o tecnológicas no imputables al empleador.
- h) La interrupción de suministro de energía o de materias primas, por razones no imputables al empleador.
- i) La imposibilidad de prestar los servicios por el trabajador y de aceptar los mismos por el empleador durante treinta días en un periodo de doce meses.

Art.102.- 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 comprende el tiempo de servicios prestados antes y después de la suspensión.

Capítulo 2 - De la modificación del contrato de trabajo

Art.103.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. Cuando en determinadas circunstancias relacionadas con la evolución negativa de la empresa y el empleador acredite mediante documentos, informes y registros, probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, solicitará del Ministerio de Trabajo la autorización para proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que podrá afectar, entre otras, las siguientes materias :

- a) jornada de trabajo ;

- b) régimen de turnos ;
- c) remuneración ;
- d) volumen de trabajo ;
- e) funciones.

2. Se entenderá que ocurren las causas a que se refiere el punto anterior cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o dé mejor respuesta a las demandas del mercado.

3. Para proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las Autoridades competentes verificarán la pertinencia de las razones aludidas por el empleador en su solicitud, previa audiencia a los trabajadores afectados o sus representantes.

4. Los aspectos afectados por las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo se restituirán inmediatamente una vez desaparecidas las circunstancias que justifican dicha situación contractual. En este caso, las autoridades laborales ordenarán de oficio la restitución de los derechos, beneficios y demás aspectos que fueron modificados.

5. En ningún caso las modificaciones circunstanciales podrán persistir durante más de dieciocho meses ; si así ocurriera y los trabajadores presentarán quejas o reclamaciones, las autoridades laborales podrán ordenar la restitución de las condiciones iniciales previo análisis de la situación económica del empleador, la cual, si persiste con evolución negativa, podrán someter a las autoridades competentes la posibilidad de declarar en concurso de acreedores a la empresa.

Capítulo 3 - De la terminación del contrato de trabajo

Art.104.- Causas de terminación del contrato de trabajo.

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

2. El contrato termina por voluntad de una de las partes, en caso de despido o renuncia del trabajador, mediante un preaviso dado por una parte a la otra, en las condiciones y limitaciones que establece la presente Ley, o cuando se produzca un despido indirecto.

3. El contrato de trabajo podrá terminar asimismo por causas estipuladas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso manifiesto por parte del empleador.

4. El contrato de trabajo termina por voluntad de las partes, cuando concurran una de las siguientes causas :

- a) muerte o incapacidad total y permanente del trabajador ;
- b) incapacidad parcial que lo inhabilite para cumplir su tarea habitual ;

- c) muerte o incapacidad total y permanente del empleador, cuando de ella resulte la cesación forzosa de la empresa o servicio ;
 - d) caso fortuito o fuerza mayor.
5. Terminación del contrato por voluntad de las partes o mutuo acuerdo :
- a) cuando así se haya establecido en las cláusulas válidamente pactadas en el contrato de trabajo ;
 - b) por expiración del periodo convenido ;
 - c) por terminación de una obra o servicio ;
 - d) por pacto expreso de la parte poniendo fin al contrato de trabajo antes de vencimiento.
6. Terminación del contrato por causas objetivas :
- a) motivos económicos, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose por ésta última la que se produce durante dos trimestres consecutivos ;
 - b) causas técnicas, cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción ;
 - c) causas organizativas, cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo, del personal o la organización de la producción ;
 - d) causas productivas, cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios de la empresa o que la empresa pretende colocar en el mercado.
7. Terminación del contrato por jubilación. La edad de jubilación será la establecida por la Ley de Seguridad Social ; no obstante, las partes podrán acordar la continuidad de la relación laboral por renovaciones anuales del contrato.

Art.105.- El despido.

1. El empleador no podrá poner término al contrato por tiempo indeterminado sin tener causas justificadas ; para ello y sin dar previamente al trabajador la posibilidad de conocer estas causas y de defenderse, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad.
2. El empleador podrá despedir al trabajador por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, debidamente comprobados por el Ministerio Tutor y previa autorización de éste.
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 del despido de suerte que el plazo señalado en el preaviso expire durante la mencionada ausencia.
4. La negativa del trabajador a firmar la notificación de su despido, se comunicará a la Delegación de Trabajo o la Inspección Provincial según los casos para su conocimiento y constancia.

5. Las Delegaciones de Trabajo serán los órganos laborales competentes para conocer los actos de conciliación en los casos de despido, para conseguir 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.

Art.106.- Causas justificadas de despido.

1. Son causas justificadas de despido :

a) El engaño por parte del trabajador mediante justificaciones o referencias personales falsas sobre su capacidad, conducta o aptitudes profesionales.

b) El 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 contra el empleador, sus familiares, los jefes de la empresa, taller, oficina o centro de trabajo.

d) Los actos de violencia contra los compañeros de trabajo cometidos durante o fuera de la jornada laboral, si con ello alterase el orden en el lugar de trabajo o si fuese de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

e) El menoscabo ocasionado por el trabajador intencionadamente, por negligencia, imprudencia o falta grave en los edificios, obras, maquinarias, vehiculos, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.

f) La comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo.

g) La revelación por el trabajador de secretos, o de asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa.

h) La imprudencia o descuido inexcusable del trabajador que ponga en riesgo la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen.

i) La embriaguez habitual del trabajador o el hábito de estar bajo la influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas, salvo aquellos que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitido.

j) La condena por sentencia firme al trabajador de una pena privativa de libertad.

k) 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 o enfermedades profesionales.

- l) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador a las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- m) La disminución intencionada del trabajo o la incitación a los demás trabajadores para el mismo fin.
- n) La negociación realizada por el trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja.
- ñ) La participación en la huelga declarada ilegal por la Autoridad Competente.
- o) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produzcan sin permiso o sin causa justificada.
- p) El abandono del trabajo por parte del trabajador ; entendiéndose por abandono, 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 la obra o industria.
- q) 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.
- r) La interrupción de las tareas por el trabajador sin causas justificadas, aunque permanezca en su puesto de trabajo.
- s) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado, y que la orden del empleador o su representante no suponga ningún peligro para la vida, integridad física, o la salud del trabajador, o vaya en detrimento de su decoro o responsabilidad.
- t) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o de las disposiciones del Reglamento de la empresa, aprobado por la Autoridad competente.
- u) El Fraude, deslealtad o abusa de confianza en las gestiones confiadas.
- v) La falta de higiene, cuando hubiese sido señalada repetidas veces o se produzcan quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local.
- w) La incapacidad para desempeñar de forma adecuada las funciones de su puesto de trabajo.
- x) La realización reiterada de cualquier acto de los prohibidos por la presente Ley a los trabajadores.

2. Las Delegaciones de Trabajo serán los órganos competentes para conocer en primera instancia, intentando mediante actos de conciliación en los casos de despidos

individuales de trabajo, para conseguir la avenencia entre las partes contratantes. Los actos de conciliación con avenencia surgidas en la mediación revestirán carácter vinculante a las partes ; sin opción a recursos.

3. Las competencias para conocer y resolver de los conflictos laborales, así como ejecutar las resoluciones derivadas, corresponde a la Magistratura de Trabajo.

Art.107.- Despido improcedente.

Se considerará despido improcedente la rescisión, por el empleador, del contrato de trabajo sin que concurren ninguna de las causas justificadas de despido recogidas en el punto 1 del artículo anterior.

Art.108.- Despido indirecto y la terminación del contrato con responsabilidad del empleador.

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 del salario por un tiempo máximo de 3 meses consecutivos ;
- c) exigencia de trabajo distinto del pactado, salvo caso de urgencia ;
- d) modificación de las condiciones de trabajo sin tener en cuenta lo previsto en la presente Ley ;
- e) las violaciones de los derechos fundamentales del trabajador previstos en esta Ley ;
- f) la transgresión de lo preceptuado en el artículo 10 de esta Ley fuera del lugar de residencia ;
- g) las realizaciones reiteradas de los actos prohibidos al empleador en la presente 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.

3. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad del empleador, por las siguientes causas :

a) Por actos del empleador o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador.

b) Por grave peligro de la vida del trabajador debido a la falta de condiciones de seguridad e higiene en el lugar o centro de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el empleador de acuerdo a las condiciones del contrato de trabajo.

c) Per deterioro que el empleador, por dolo o por negligencia grave, causare en las herramientas o demás útiles esenciales de trabajo que sean propiedad del trabajador, o que si fueren de terceras personas que estén bajo la responsabilidad del empleador.

Art.109.- 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.

c) En general, cualquier despido efectuado en violación de los procedimientos reguladores de la Potestad sancionadora del empleador establecidos por la legislación laboral y por el reglamento interno de la empresa.

2. En los supuestos del apartado a) del punto precedente, el posterior cumplimiento por el empleador de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo sino nuevo despido, que surtirá efecto 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.

Art.110.- Preaviso.

1. El preaviso es la comunicación por escrito de la finalización definitiva del contrato de trabajo y deberá ser dado con una semana de antelación después de un mes de trabajo, o veinte días de antelación después de seis meses o más de trabajo.

2. El preaviso podrá ser omitido por el empleador, abonando al trabajador la indemnización correspondiente a una semana de trabajo en los contratos de duración inferior a seis meses y veinte días de trabajo en los contratos de duración superior.

3. El preaviso podrá ser igualmente omitido y sin pago alguno de indemnización cuando se acredite que el despido se produce por alguna de las prohibiciones al trabajador o causas justificativas del despido previstas en la presente Ley.

Art.111.- 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 la fecha de inicio y de terminación del contrato con inclusión de su categoría profesional.

Art.112.- 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 servicio, o un monto proporcional por fracción de mes. Si el contrato de trabajo terminare por el fallecimiento del trabajador, esta prestación se pagará a sus derechohabientes, en el orden que determine el Código Civil.
2. La prestación de antigüedad de los trabajadores domésticos será de quince días de salario por año de servicio, o un monto proporcional por fracción de mes.
3. Al cumplir el trabajador un Mo de servicio, el empleador asentará en sus libros, en una cuenta individual a nombre de aquel, la cantidad que corresponda liquidar por el concepto de antigüedad y procederá a su pago.
4. Al momento del pago de la antigüedad su monto ser reajustado teniendo como base el último salario devengado por el trabajador.
5. La cantidad que corresponda al trabajador por concepto de antigüedad es inembargable, salvo para ser destinada al pago de obligaciones familiares. La competencia para acordar el embargo del producto de la antigüedad corresponderá a la Magistratura de Trabajo.
6. A falta de periodicidad en su cobro, la antigüedad no se considera salario y no devengará impuesto alguno.

Art.113.- Reducción de personal.

1. Cuando el despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos signifique una reducción de personal, el Ministerio Tutor promoverá previamente una consulta con los representantes de los trabajadores, con miras a lograr un examen tripartito de las medidas que se propone aplicar el empleador, precisar su alcance 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 Tutor tendrá en cuenta los intereses de las partes en especial la necesidad de funcionamiento o servicio, experiencia, aptitudes y calificación profesional del trabajador, su antigüedad y situación familiar.
3. Cuando la reducción de la plantilla fuera calificada como conflictiva, principalmente por el número de trabajadores afectados, el expediente será sometido al Consejo Directivo del Ministerio Tutor, 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.

5. Para los despidos masivos, sea cual fuere el motivo, será requisito indispensable la autorización previa del Ministerio de Trabajo, oído el informe técnico de los servicios de Inspección de Trabajo.

6. Los expedientes referidos en el párrafo anterior se tramitarán en vía de urgencia en el Ministerio de Trabajo, y las liquidaciones correspondientes se practicarán de forma automática por la Inspección Provincial competente en los términos autorizados por el Ministro.

Art.114.- 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 el Servicio de Mediación y Conciliación Laboral.

2. Si el despido es declarado injustificado, el empleador deberá en principio reintegrar al trabajador en su puesto, 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 cuarenta y cinco 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 de reintegro del trabajador, pero le será pagada una indemnización cuyo monto fijará el Delegado de Trabajo 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. En caso de que el trabajador haya prestado servicios por más de cinco años, la indemnización no podrá superar los 22 días por año trabajado.

Art.115.- La renuncia.

1. El trabajador, por voluntad propia, sin haberlo acordado con el empleador y sin vicia alguno en su decisión, podrá renunciar al contrato de trabajo sin que ello produzca responsabilidad alguna para el empleador.

2. En este caso, el trabajador deberá notificar previamente al empleador con una antelación de un mes ; el incumplimiento de esta obligación acareará responsabilidad al trabajador en concepto de preaviso cuyo monto será lo que corresponda a 20 días de salario.

3. En caso de renuncia sin notificación previa, de un trabajador vinculado por un contrato indefinido, no se le reconocerá indemnización alguna, pero si sus derechos adquiridos.

Art.116.- Daños y perjuicios.

Cuando el contrato por tiempo determinado o para una obra determinada sea rescindido unilateralmente sin causa que lo justifique, 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.

Art.117.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

1. La conciliación previa, como requisito previo al procedimiento judicial, viene impuesta por el Texto Refundido del Procedimiento Laboral, y persigue alcanzar un acuerdo entre el empleador y el trabajador ante reclamaciones de índole laboral con el fin de evitar el pleito.

2. Se crea en el Ministerio de Trabajo el Servicio Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación Laboral; dicho servicio será regulado por Decreto y adscrito a las Delegaciones Provinciales de Trabajo.

Título 7 - De las infracciones, sanciones y prescripción de acciones

Art.118.- Infracciones de los Empleadores.

1. Las omisiones o incumplimientos de las obligaciones y prohibiciones del empleador recogidas en los artículos 42-4, 49, 50 y demás preceptos de la presente Ley, constituyen infracciones sancionables por la Autoridad Laboral, según su importancia y trascendencia.

2. Las infracciones a que se refiere el párrafo anterior, se considerarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a la gravedad del hecho, malicia o falsedad del empleador, número de trabajadores afectados, importancia económica de la empresa y reincidencia. Sin perjuicio de una amplia tipificación pueden agruparse en :

- a) leves, las omisiones e incumplimientos de los preceptos del artículo 49, numerales 2, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 19, 20, 21, 22, 28 y 30 de la presente Ley ;
- b) graves, las omisiones e incumplimientos de los preceptos del artículo 424, 49, numerales 1, 2, 4, 9, 13, 17, 18, 23, 24, 26, 27, 29, 33 ; así como del artículo 50, incisos c), e), g), h), l), y n) de la presente Ley ;
- c) muy Graves, las omisiones e incumplimientos de los preceptos del artículo 49, numerales 10, 15, 31, 32 y 34 ; así como del artículo 50, incisos a), b), d), f), i), j), k) y m) de la presente Ley.

3. Las infracciones de los empleadores a las disposiciones en materia de trabajo, seguridad social, cooperativas y prevención de riesgos laborales, serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo por las Autoridades del Trabajo.

4. 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.

5. Las infracciones de los empleadores se sancionarán con multas impuestas por la Autoridad Laboral a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la manera siguiente :

- a) por cada infracción leve, desde 50.000 francos hasta 100.000 FCFA, por el Delegado de Trabajo ;
- h) por cada infracción grave, desde 100.001 Francos hasta 250.000 FCFA, por el Director General de Trabajo ;
- c) por cada infracción muy grave, desde 250.001 Francos hasta 500.000 FCFA, por el Ministro de Trabajo, Fomento de Empleo y Seguridad Social.

6. Toda reincidencia en la comisión de una infracción en el término de un año, elevará de forma automática el grado de la misma infracción, sin perjuicio de las demás responsabilidades que fueren exigibles.

7. En caso de que un mismo administrado incurra en más de diez infracciones muy graves en el mismo año, principalmente las relativas a la higiene y seguridad, así como a la trata de personas, se podrá sancionar con el cierre del establecimiento.

8. Cuando concurren situaciones de peligro grave para la vida o la salud de los trabajadores, debidamente constatados, el Inspector de Trabajo podrá ordenar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado. En caso de reincidencia, el Ministro de Trabajo, Fomento de Empleo y Seguridad Social, a propuesta del Inspector de Trabajo, podrá ordenar el cierre temporal o definitivo del centro de trabajo. Su decisión será recurrible en alzada ante el Consejo de Ministros.

9. Los montos devengados con ocasión de las sanciones impuestas por la Autoridad competente serán ingresados al Tesoro Publico, mediante una nota de ingreso expedida por la Autoridad sancionadora.

Art.119.- Infracciones de los Trabajadores.

1. El empleador podrá sancionar a los trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones contenidas en la presente Ley y en los reglamentos internas de las empresas debidamente autorizados por la Administración Laboral.

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

- a) amonestación hasta tres veces en el término de doce meses ;
- a) suspensión del trabajo, sin remuneración, de uno a siete días cada vez por hasta treinta días en un lapso de doce meses ;
- b) despido con preaviso ;
- c) despido sin preaviso.

3. Queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores.

4. Las sanciones disciplinarias deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y, para aplicarlas, regirá el principio contradictorio y se tendrán en cuenta los antecedentes del trabajador.

5. No podrá imponerse más de una sanción por una misma falta.

6. Ninguna sanción será procedente después de transcurridos siete días desde que el empleador tenga conocimiento de la falta.

Art.120.- 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.

4. Las reclamaciones de las partes en cualquier cuestión socio laboral serán conocidas por la Magistratura de Trabajo. Para las reclamaciones en materia de Seguridad Social, la prescripción se aplicará según lo establecido en la legislación correspondiente y las víctimas denunciarán ante la autoridad laboral competente o ante la Inspección de Trabajo y Seguridad social cualquier incumplimiento, pero solo el Instituto Nacional de Seguridad Social tiene acción contra los empleadores que no hayan cumplido sus obligaciones.

Disposiciones adicionales

PRIMERA. Se faculta al Gobierno determinar en cada momento las conductas sancionatorias así aprobadas por los representantes de los empleadores y de los trabajadores, las cuales, mediante Decreto, pasarán a formar parte de las sanciones e infracciones del orden socio-laboral.

SEGUNDA. Se faculta al Gobierno a través del Ministerio de Trabajo dictar cuantas normas sean necesarias para la mejor aplicación de esta Ley.

Disposición transitoria

Los Derechos adquiridos por los trabajadores en aplicación de la Ley n°10/2012, de fecha 24 de diciembre, sobre la Reforma del Ordenamiento General de Trabajo, se mantendrán conforme al referido cuerpo legal, y los cambios establecidos por la presente Ley no serán de aplicación con carácter retroactivo.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la presente Ley, en especial la Ley n°10/2012, de fecha 24 de diciembre, sobre la Reforma del Ordenamiento General de Trabajo.

Disposición final

La presente Ley entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.