

DOCUMENTOS DE DERECHO SOCIAL

1990/3

Tratados, leyes y reglamentos sobre trabajo
y seguridad social

Publicación fundada en 1919 con el título
Serie Legislativa

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1990

Derechos reservados para los textos o traducciones de la OIT. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción parcial o íntegra, hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo.

ISSN 1014-708X

La publicación de un texto legal o de cualquier otra disposición en *Documentos de Derecho Social*, las denominaciones empleadas y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo ni en cuanto a su conformidad con los convenios internacionales del trabajo, ni sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los cambios de dirección, los pedidos y suscripciones, así como la correspondencia relativa a la publicidad deben enviarse a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Los cambios de dirección, con indicación tanto de la antigua como de la nueva, deben enviarse por lo menos con seis semanas de antelación. De no ser posible, se ruega enviar la banda con rótulo postal de un número reciente. Toda reclamación por ejemplares no recibidos debe hacerse inmediatamente después de recibir el ejemplar siguiente.

INDICE

TEXTOS INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre los productos químicos (1990-OIT C.170)	2
Recomendación sobre los productos químicos (1990-OIT R.177)	7
Convenio sobre el trabajo nocturno (1990-OIT C.171)	13
Recomendación sobre el trabajo nocturno (1990-OIT R.178)	16
Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (1990-OIT Prot. C.89)	19

TEXTOS NACIONALES

Argelia

Conflictos colectivos del trabajo. Derecho de huelga (1990-DZA 1)	21
Inspección del trabajo (1990-DZA 3)	32

Ecuador

Política del empleo. Programas especiales de empleo (1990-ECU 1)	37
Contrato de trabajo de maquilado. Trabajo precario (1990-ECU 2)	42

Francia

Contratos precarios (1990-FRA 1)	48
----------------------------------	----

Guinea Ecuatorial

Ordenamiento general del trabajo (1990-GNQ 1)	62
---	----

Italia

Derecho de huelga. Servicios públicos esenciales (1990-ITA 1)	95
---	----

Portugal

Trabajo portuario (1990-POR 1)	104
--------------------------------	-----

Otros textos que se publican en las ediciones en francés y en inglés

República Federal de Alemania - República Democrática Alemana

Unión monetaria, económica y social (1990-DEU/DDR 1) (E, F)

Argelia

Relaciones de trabajo (1990-DZA 4) (E, F)

Ejercicio del derecho sindical (1990-DZA 5) (F)

Bulgaria

Conflictos colectivos del trabajo (1990-BGR 1) (E, F)

Grecia

Negociación colectiva (1990-GRC 1) (E, F)

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170).

Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177).

[Nota editorial: El Convenio núm. 170, adoptado en la 77.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en junio de 1990, se propone asegurar la protección de los trabajadores contra los peligros que resultan de la utilización de los productos químicos en el trabajo. Se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos. Todos los productos químicos están cubiertos por el Convenio, y se han incluido medidas específicas para los productos químicos peligrosos.

Los Estados que ratifican el Convenio deberán formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, adoptar sistemas de clasificación y de etiquetado en todos los productos químicos y establecer fichas de datos de seguridad para los productos químicos peligrosos.

El Convenio determina la responsabilidad de los proveedores en lo que se refiere a la clasificación e identificación de productos químicos y a las etiquetas y fichas de datos de seguridad de los productos químicos peligrosos. La responsabilidad de los empleadores comprende la identificación, la transferencia, la exposición, la eliminación de residuos, la información y la formación de los trabajadores, así como la cooperación con los trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. El Convenio precisa, asimismo, las obligaciones y los derechos de los trabajadores y sus representantes. Se establece, además, una obligación de información por parte de los Estados exportadores.

La Recomendación completa las disposiciones anteriores y sugiere ciertas orientaciones sobre la manera de inculcar los principios del Convenio en las legislaciones nacionales.

En las Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT, 77.^a reunión, 1990, núms. 24 y 30) se encuentran informaciones sobre la adopción del Convenio y de la Recomendación.]

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 170

CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD EN LA UTILIZACION DE LOS PRODUCTOS QUIMICOS EN EL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre el benceno, 1971; el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto, 1986, y la lista de enfermedades profesionales, en su versión enmendada de 1980, que figura como anexo al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964;

Observando que la protección de los trabajadores contra los efectos nocivos de los productos químicos contribuye también a la protección del público en general y del medio ambiente;

Observando que el acceso a la información sobre los productos químicos que se utilizan en el trabajo responde a una necesidad y es un derecho de los trabajadores;

Considerando que es esencial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reducir su incidencia:

- a) garantizando que todos los productos químicos sean evaluados con el fin de determinar el peligro que presentan;
- b) proporcionando a los empleadores sistemas que les permitan obtener de los proveedores información sobre los productos químicos utilizados en el trabajo, de manera que puedan poner en práctica programas eficaces de protección de los trabajadores contra los peligros provocados por los productos químicos;
- c) proporcionando a los trabajadores informaciones sobre los productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como sobre las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar eficazmente en los programas de protección, y
- d) estableciendo las orientaciones básicas de dichos programas para garantizar la utilización de los productos químicos en condiciones de seguridad;

Refiriéndose a la necesidad de una cooperación en el seno del Programa Internacional de Seguridad en los Productos Químicos entre la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Organización Mundial de la Salud, como asimismo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, y observando los instrumentos, códigos y directrices pertinentes promulgados por estas organizaciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los productos químicos, 1990:

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.

2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y sobre la base de una evaluación de los peligros existentes y de las medidas de protección que hayan de aplicarse, la autoridad competente de todo Miembro que ratifique el Convenio:

- a) podrá excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones, determinadas ramas de actividad económica, empresas o productos:
 - i) cuando su aplicación plantee problemas especiales de suficiente importancia, y
 - ii) cuando la protección conferida en su conjunto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no sea inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra de las disposiciones del Convenio;
- b) deberá establecer disposiciones especiales para proteger la información confidencial, cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, a condición de que la seguridad y la salud de los trabajadores no sean comprometidas.

3. El Convenio no se aplica a los artículos que, bajo condiciones de utilización normales o razonablemente previsibles, no exponen a los trabajadores a un producto químico peligroso.

4. El Convenio no se aplica a los organismos, pero sí se aplica a los productos químicos derivados de los organismos.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «productos químicos» designa los elementos y compuestos químicos, y sus mezclas, ya sean naturales o sintéticos;

- b) la expresión «productos químicos peligrosos» comprende todo producto químico que haya sido clasificado como peligroso de conformidad con el artículo 6 o respecto del cual existan informaciones pertinentes que indiquen que entraña un riesgo;
- c) la expresión «utilización de productos químicos en el trabajo» implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico, y comprende:
- i) la producción de productos químicos;
 - ii) la manipulación de productos químicos;
 - iii) el almacenamiento de productos químicos;
 - iv) el transporte de productos químicos;
 - v) la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;
 - vi) la emisión de productos químicos resultante del trabajo;
 - vii) el mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos;
- d) la expresión «ramas de actividad económica» se aplica a todas las ramas en que estén empleados trabajadores, incluida la administración pública;
- e) el término «artículo» designa todo objeto que sea fabricado con una forma o diseño específicos o que esté en su forma natural, y cuya utilización dependa total o parcialmente de las características de forma o diseño;
- f) la expresión «representantes de los trabajadores» designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

PARTE II. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 3

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas destinadas a dar efecto a las disposiciones del Convenio.

Artículo 4

Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.

Artículo 5

La autoridad competente, si se justifica por motivos de seguridad y salud, deberá poder prohibir o restringir la utilización de ciertos productos químicos peligrosos, o exigir una notificación y una autorización previas a la utilización de dichos productos.

PARTE III. CLASIFICACIÓN Y MEDIDAS CONEXAS

Artículo 6

SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN

1. La autoridad competente, o los organismos aprobados o reconocidos por la autoridad competente, de conformidad con la normas nacionales o internacionales, deberán establecer sistemas y criterios específicos apropiados para clasificar todos los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que entrañan, y para evaluar la pertinencia de las informaciones necesarias para determinar su peligrosidad.

2. Las propiedades peligrosas de las mezclas formadas por dos o más productos químicos podrán determinarse evaluando los riesgos que entrañan los productos químicos que las forman.

3. En el caso del transporte, tales sistemas y criterios deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas.

4. Los sistemas de clasificación y su aplicación deberán ser progresivamente extendidos.

Artículo 7

ETIQUETADO Y MARCADO

1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.

2. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse.

3. 1) Las exigencias para etiquetar o marcar los productos químicos en consonancia con los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.

2) En el caso del transporte, tales exigencias deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 8

FICHAS DE DATOS DE SEGURIDAD

1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.

2. Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.

3. La denominación química o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta.

Artículo 9

RESPONSABILIDAD DE LOS PROVEEDORES

1. Los proveedores, ya se trate de fabricantes, importadores o distribuidores, de productos químicos deberán asegurarse de que:

- a) los productos químicos que suministran han sido clasificados conforme con el artículo 6, en base al conocimiento de sus propiedades y a la búsqueda de información disponible o evaluados de conformidad con el párrafo 3 del presente artículo;
- b) dichos productos químicos llevan una marca que permite su identificación, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 7;
- c) los productos químicos peligrosos que se suministran han sido etiquetados de conformidad con el párrafo 2 del artículo 7;
- d) se preparan y proporcionan a los empleadores, conforme al párrafo 1 del artículo 8, fichas de datos de seguridad relativas a los productos químicos peligrosos.

2. Los proveedores de productos químicos peligrosos deberán velar por que se preparen y suministren a los empleadores, según un método conforme con la legislación y práctica nacionales, las etiquetas y fichas de datos de seguridad revisadas cada vez que aparezca nueva información pertinente en materia de salud y seguridad.

3. Los proveedores de productos químicos que aún no hayan sido clasificados de conformidad con el artículo 6 deberán identificar las productos que suministran y evaluar las propiedades de estos productos químicos basándose en las informaciones disponibles, con el fin de determinar si son peligrosos.

PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES

Artículo 10

IDENTIFICACIÓN

1. Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las fichas de datos de seguridad han sido proporcionadas según se prevé en el artículo 8 y son puestas a disposición de los trabajadores y de sus representantes.

2. Cuando los empleadores reciban productos químicos que no hayan sido etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 o para los cuales no se hayan proporcionado fichas de datos de seguridad según se prevé en el artículo 8, deberán obtener la información pertinente del proveedor o de otras fuentes de información razonablemente disponibles, y no deberán utilizar los productos químicos antes de disponer de dicha información.

3. Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados con arreglo a lo previsto en el artículo 6 o identificados o

evaluados según el párrafo 3 del artículo 9 y etiquetados o marcados de conformidad con el artículo 7, y de que se tomen todas las debidas precauciones durante su utilización.

4. Los empleadores deberán mantener un registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencias a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes.

Artículo 11

TRANSFERENCIA DE PRODUCTOS QUÍMICOS

Los empleadores deberán velar por que, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de éstos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.

Artículo 12

EXPOSICIÓN

Los empleadores deberán:

- a) asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición o de otros criterios de exposición para la evaluación y el control del medio ambiente de trabajo establecidos por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales;
- b) evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos;
- c) vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente;
- d) asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan productos químicos peligrosos se conserven por el período prescrito por la autoridad competente y sean accesibles a esos trabajadores y sus representantes.

Artículo 13

CONTROL OPERATIVO

1. Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente:

- a) escogiendo los productos químicos que eliminan o reduzcan al mínimo el grado de riesgo;
- b) eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo;
- c) aplicando medidas adecuadas de control técnico;
- d) adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminan o reduzcan al mínimo el grado de riesgo;
- e) adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo;

f) cuando las medidas que acaban de enunciarse no sean suficientes, facilitando, sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando el adecuado mantenimiento y velando por la utilización de dichos medios de protección.

2. Los empleadores deberán:

- a) limitar la exposición a los productos químicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;
- b) proporcionar los primeros auxilios;
- c) tomar medidas para hacer frente a situaciones de urgencia.

Artículo 14

ELIMINACIÓN

Los productos químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser manipulados o eliminados de manera que se eliminen o reduzcan al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud, así como para el medio ambiente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 15

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Los empleadores deberán:

- a) informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo;
- b) instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad;
- c) utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar;
- d) capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

Artículo 16

COOPERACIÓN

Los empleadores, en el marco de sus responsabilidades, deberán cooperar lo más estrechamente posible con los trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.

PARTE V. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 17

1. Los trabajadores deberán cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en el marco de las responsabilidades de estos últimos y observar todos los procedimientos y prácticas establecidos con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.

2. Los trabajadores deberán tomar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo para ellos mismos y para los demás los riesgos que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo.

PARTE VI. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

Artículo 18

1. Los trabajadores deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.

2. Los trabajadores que se aparten de un peligro, de conformidad con las disposiciones del párrafo anterior, o que ejerciten cualquier otro derecho de conformidad con este Convenio, deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto.

3. Los trabajadores interesados y sus representantes deberán tener el derecho a obtener:

- a) información sobre la identificación de los productos químicos utilizados en el trabajo, las propiedades peligrosas de tales productos, las medidas de precaución que deben tomarse, la educación y la formación;
- b) la información contenida en las etiquetas y los símbolos;
- c) las fichas de datos de seguridad;
- d) cualesquiera otras informaciones que deban conservarse en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

4. Cuando la divulgación a un competidor de la identificación específica de un ingrediente de un compuesto químico pudiera resultar perjudicial para la actividad del empleador, éste podrá, al suministrar la información mencionada en el párrafo 3, proteger la identificación del ingrediente, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, apartado b).

PARTE VII. RESPONSABILIDADES DE LOS ESTADOS EXPORTADORES

Artículo 19

Cuando en un Estado Miembro exportador la utilización de productos químicos peligrosos ha sido total o parcialmente prohibida por razones de seguridad y salud en el trabajo, dicho Estado deberá llevar ese hecho y las razones que lo motivan al conocimiento de todo país al que exporta.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de una año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 177

RECOMENDACION SOBRE LA SEGURIDAD EN LA UTILIZACION DE LOS PRODUCTOS QUIMICOS EN EL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación complementaria del Convenio sobre los productos químicos, 1990,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los productos químicos, 1990:

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse conjuntamente con las del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (en adelante designado con la expresión «el Convenio»).
2. Debería consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que sea preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones de la Recomendación.
3. La autoridad competente debería especificar las categorías de trabajadores a las que, por razones de seguridad y de salud, no se permite utilizar determinados productos químicos, o a las que sólo se permite utilizarlos en condiciones fijadas de conformidad con la legislación nacional.
4. Las disposiciones de la Recomendación deberían aplicarse igualmente a aquellos trabajadores por cuenta propia que determine la legislación nacional.
5. Las disposiciones especiales establecidas por la autoridad competente para proteger las informaciones confidenciales de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, *b*), y el artículo 18, párrafo 4, del Convenio deberían:
 - a*) limitar la divulgación de información confidencial a aquellos que la necesitan en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores;
 - b*) asegurarse que aquellos que obtengan información confidencial estén de acuerdo en utilizarla exclusivamente para satisfacer las necesidades de salud y seguridad y en proteger su confidencialidad en todos los otros casos;

- c*) asegurar que la información confidencial pertinente sea divulgada inmediatamente en caso de emergencia;
- d*) establecer procedimientos para examinar rápidamente la validez de toda petición de confidencialidad y la necesidad de retener la información cuando exista desacuerdo respecto de su divulgación.

II. CLASIFICACION Y MEDIDAS CONEXAS

CLASIFICACIÓN

6. Los criterios para la clasificación de productos químicos establecidos de conformidad con el párrafo 1 del artículo 6 del Convenio deberían basarse en sus características y entre ellas:
 - a*) propiedades tóxicas, incluidos los efectos agudos y crónicos sobre la salud en cualquier parte del cuerpo;
 - b*) características químicas o físicas, incluidas sus propiedades inflamables, explosivas, comburentes y aquellas que puedan provocar reacciones peligrosas;
 - c*) propiedades corrosivas e irritantes;
 - d*) efectos alérgicos y sensibilizantes;
 - e*) efectos cancerígenos;
 - f*) efectos teratógenos y mutágenos, y
 - g*) efectos sobre el sistema reproductor.

7. 1) En la medida en que sea razonable y factible, la autoridad competente debería establecer y actualizar periódicamente una lista integrada de los elementos químicos y sus compuestos utilizados en el trabajo, junto con la información pertinente sobre sus riesgos.

2) Respecto de los elementos y compuestos químicos que todavía no estén inscritos en la lista integrada, los fabricantes o importadores deberían estar obligados, a menos que estén exentos, a transmitir a la autoridad competente, antes de su utilización en el trabajo y de manera compatible con la necesidad de proteger la información confidencial, de conformidad con el artículo 1, párrafo 2, *b*), del Convenio, la información necesaria para mantener actualizada la lista.

ETIQUETADO Y MARCADO

8. 1) Las exigencias relativas al etiquetado y marcado de productos químicos establecidas de conformidad con el artículo 7 del Convenio deberían ser tales y que permitan a las personas que manipulen o utilicen los productos químicos reconocer y distinguir esos productos, tanto al recibirlos como al utilizarlos, a fin de garantizar la seguridad en su utilización.
- 2) Las exigencias del etiquetado para productos químicos peligrosos deberían abarcar, de acuerdo con los sistemas nacionales o internacionales existentes:
 - a*) la información que debe figurar en la etiqueta, incluyendo, si hubiere lugar;
 - i) denominaciones comerciales;
 - ii) identificación del producto químico;
 - iii) nombre, dirección y teléfono del proveedor;

- iv) símbolos de peligro;
 - v) índole de los riesgos particulares que entrañe la utilización del producto químico;
 - vi) precauciones de seguridad;
 - vii) identificación del lote;
 - viii) indicación de que puede obtenerse del empleador una ficha de datos de seguridad con informaciones complementarias;
 - ix) clasificación asignada bajo el sistema establecido por la autoridad competente;
- b) legibilidad, durabilidad y tamaño de la etiqueta;
 - c) uniformidad de las etiquetas y de los símbolos, incluido el color.
- 3) La etiqueta debería ser fácilmente comprensible para los trabajadores.
- 4) En el caso de productos químicos no contemplados en el subpárrafo 2) del presente párrafo, el marcado podrá limitarse a la identificación del producto químico.

9. Cuando no sea materialmente posible etiquetar o marcar un producto químico en razón del tamaño del recipiente o de la índole del embalaje, deberían preverse otros medios eficaces de reconocimiento, tales como etiquetas no fijas o documentación adjunta. Sin embargo, todos los recipientes que contengan productos químicos peligrosos deberían llevar indicaciones o símbolos adecuados sobre los riesgos inherentes a la peligrosidad de los productos que contienen.

FICHAS DE DATOS DE SEGURIDAD

10. 1) Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad de productos químicos peligrosos, deberían, cuando corresponda, asegurar que estas fichas contengan información esencial, en particular sobre:

- a) identificación de los productos químicos y del fabricante (incluyendo la denominación comercial o el nombre común del producto químico, así como información detallada sobre el proveedor o fabricante);
- b) composición e información sobre sus ingredientes (de modo que puedan ser claramente identificados con el propósito de llevar a cabo una evaluación del peligro);
- c) identificación de los riesgos;
- d) medidas para los primeros auxilios;
- e) medidas en caso de incendio;
- f) medidas en caso de desprendimiento accidental;
- g) manipulación y almacenamiento;
- h) controles en caso de exposición y protección personal (incluyendo los métodos posibles de vigilancia de los niveles de exposición en el lugar de trabajo);
- i) propiedades físicas y químicas;
- j) estabilidad y reactividad;
- k) información toxicológica (incluyendo las vías posibles de penetración en el organismo y la posibilidad de sinergia con otros productos químicos utilizados u otros riesgos existentes en el trabajo);
- l) información ecológica;

- m) informaciones sobre la eliminación del producto;
- n) informaciones sobre el transporte;
- o) informaciones sobre reglamentación;
- p) otras informaciones (incluyendo la fecha de elaboración de las fichas de datos de seguridad).

2) Los nombres o las concentraciones de los ingredientes a que se refiere el apartado b) del subpárrafo 1) del presente párrafo podrán omitirse en la ficha de datos de seguridad cuando constituyan información confidencial de acuerdo con el artículo 1, párrafo 2, b), del Convenio. De conformidad con el párrafo 5 de la Recomendación, la información debería ser divulgada previa solicitud y por escrito a la autoridad competente, a los empleadores, a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores interesados, que se comprometan a utilizar dicha información exclusivamente con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y a no divulgarla con otros fines.

III. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES

VIGILANCIA DE LA EXPOSICIÓN

11. 1) Cuando los trabajadores estén expuestos a productos químicos peligrosos, debería exigirse al empleador que:

- a) limite la exposición a dichos productos para proteger la salud de los trabajadores;
- b) evalúe y vigile la concentración de productos químicos en suspensión en el aire del lugar de trabajo y, de ser necesario, lleve un registro de esas mediciones.

2) Los trabajadores y sus representantes y la autoridad competente deberían tener acceso a dichos registros.

3) Los empleadores deberían conservar los registros previstos en el presente párrafo durante el período que determine la autoridad competente.

CONTROL OPERATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO

12. 1) Los empleadores deberían adoptar medidas para proteger a los trabajadores de los peligros derivados de la utilización de productos químicos en el trabajo; estas medidas deberían basarse en los criterios establecidos de conformidad con los párrafos 13 a 16.

2) De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería tomar, sin discriminación, medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición en el trabajo a productos químicos peligrosos y para proteger a los trabajadores contra esos riesgos en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

13. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios para usar de forma segura los productos químicos peligrosos; estos criterios deberían tener en cuenta, según corresponda:

- a) el riesgo de enfermedades agudas o crónicas provocadas por la penetración en el organismo por inhalación, absorción cutánea o ingestión;

- b) el riesgo de lesiones o enfermedades en caso de contacto con la piel o con los ojos;
- c) el riesgo de lesiones en caso de incendio, explosión o de otros eventos resultantes de sus propiedades físicas o de su reactividad química;
- d) las medidas de precaución que deban tomarse:
 - i) escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
 - ii) eligiendo procesos, tecnología e instalaciones que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
 - iii) aplicando y manteniendo adecuadamente medidas de control técnico;
 - iv) adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo tales riesgos;
 - v) adoptando medidas adecuadas de higiene personal y proveyendo instalaciones sanitarias adecuadas;
 - vi) facilitando, asegurando el mantenimiento y velando por la utilización de equipos de protección personal y de ropas protectoras adecuadas, sin costo para los trabajadores, cuando las medidas enunciadas no hayan demostrado ser suficientes para eliminar tales riesgos;
 - vii) utilizando carteles y avisos;
 - viii) preparándose para enfrentar de manera adecuada los casos de emergencia.

14. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios para almacenar de forma segura los productos químicos peligrosos; estos criterios deberían incluir, según corresponda, disposiciones sobre:

- a) la compatibilidad y almacenamiento separado de los productos químicos;
- b) las propiedades y la cantidad de los productos químicos que deban almacenarse;
- c) la seguridad y emplazamiento de los almacenes, y el acceso a los mismos;
- d) la fabricación, índole e integridad de los contenedores;
- e) la carga y descarga de contenedores;
- f) las exigencias del etiquetado y del reetiquetado;
- g) las precauciones que deban tomarse contra emisiones accidentales, incendios, explosiones y reactividad química;
- h) la temperatura, humedad y ventilación;
- i) las precauciones y formas de proceder en caso de derrames;
- j) los procedimientos en caso de emergencia;
- k) los posibles cambios físicos y químicos en las productos químicos almacenados.

15. La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios conformes con la reglamentación nacional e internacional sobre el transporte para la seguridad de los trabajadores que efectúen el transporte de productos químicos peligrosos; estos criterios deberían tener en cuenta, según corresponda:

- a) las propiedades y la cantidad de los productos químicos que deben transportarse;

- b) la índole, integridad y protección de los embalajes y los contenedores utilizados para su transporte, incluidas las tuberías;
- c) las características del vehículo utilizado para el transporte;
- d) los itinerarios que deban seguirse;
- e) la formación y calificaciones de los trabajadores encargados del transporte;
- f) las exigencias del etiquetado;
- g) la carga y descarga;
- h) la forma de proceder en caso de derrames.

16. 1) La autoridad competente debería velar por que se establezcan criterios conformes con la reglamentación nacional e internacional sobre la eliminación de residuos peligrosos respecto de los procedimientos que deban seguirse para la eliminación y el tratamiento de productos químicos peligrosos y residuos peligrosos, a fin de garantizar en ellos la seguridad de los trabajadores.

2) Dichos criterios deberían contener disposiciones, cuando corresponda, sobre:

- a) el método para identificar los residuos;
- b) la manipulación de contenedores contaminados;
- c) la identificación, fabricación, índole, integridad y protección de contenedores con residuos;
- d) los efectos sobre el medio ambiente de trabajo;
- e) la demarcación de zonas de eliminación;
- f) el suministro, mantenimiento y utilización de equipos de protección personal y de ropas protectoras;
- g) los métodos de eliminación o de tratamiento.

17. Los criterios establecidos de conformidad con el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos deberían ser compatibles, tanto como sea posible, con la protección del público en general y del medio ambiente y con los criterios establecidos con tal objeto.

VIGILANCIA MÉDICA

18. 1) Debería exigirse al empleador o a la instancia competente en virtud de la legislación y la práctica nacionales que, mediante un método en consonancia con dicha legislación y práctica, dispongan la vigilancia médica de los trabajadores que sea necesaria:

- a) para evaluar el estado de salud de los trabajadores con respecto a los riesgos derivados de su exposición a productos químicos;
- b) para diagnosticar enfermedades y lesiones en el trabajo debidas a la exposición a productos químicos peligrosos.

2) Cuando los resultados de las pruebas y exámenes médicos revelen efectos clínicos o preclínicos, se deberían tomar medidas para prevenir o reducir la exposición de los trabajadores interesados y para prevenir un deterioro ulterior de su salud.

3) Los resultados de los exámenes médicos deberían utilizarse para determinar el estado de salud con respecto a la exposición a productos químicos, y en modo alguno con fines discriminatorios para con los trabajadores.

4) Los registros de control médico de los trabajadores deberían conservarse por un período de tiempo y por personas determinadas por la autoridad competente.

5) Los trabajadores deberían tener acceso a sus propios registros médicos, ya sea personalmente o por intermedio de sus propios médicos.

6) Debería respetarse el carácter confidencial de los registros médicos personales, de acuerdo con los principios de la ética médica generalmente aceptados.

7) Los resultados de los exámenes médicos deberían ser explicados claramente a los trabajadores interesados.

8) Los trabajadores y sus representantes deberían tener acceso a los estudios realizados a partir de los registros médicos, si éstos no identifican individualmente a los trabajadores.

9) Los resultados de los registros médicos deberían ser facilitados para elaborar estadísticas de salud y estudios epidemiológicos adecuados, con la condición de que el anonimato se mantenga, cuando esto pueda contribuir al reconocimiento y control de las enfermedades profesionales.

PRIMEROS AUXILIOS Y EMERGENCIAS

19. De conformidad con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, debería exigirse a los empleadores que prevean procedimientos (incluyendo, medios para dispensar primeros auxilios) para actuar en casos de emergencia y de accidente resultante de la utilización de productos químicos peligrosos en el trabajo, y que velen por que sus trabajadores reciban formación en tales procedimientos.

IV. COOPERACIÓN

20. Los empleadores y los trabajadores y sus representantes deberían cooperar lo más estrechamente posible en la aplicación de las medidas prescritas de conformidad con la Recomendación.

21. Debería exigirse a los trabajadores:

- a) que velen, en cuanto sea posible, por su propia seguridad y salud y por la seguridad y salud de las demás personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo, con arreglo a la capacitación que posean y a las instrucciones recibidas de su empleador;
- b) que utilicen correctamente todos los medios de que disponen para su protección o la de los demás;
- c) que señalen sin demora a su supervisor toda situación que, a su juicio, pueda entrañar un riesgo, y a la que no puedan hacer frente adecuadamente ellos mismos.

22. El material publicitario relativo a productos químicos peligrosos destinados a ser utilizados en el trabajo debería llamar la atención sobre los peligros que presentan y la necesidad de tomar precauciones.

23. Los proveedores deberían, previa solicitud, proporcionar a los empleadores toda información de que se disponga y que sea necesaria para la evaluación de cualquier riesgo inusual que pueda resultar del uso particular de un producto químico en el trabajo.

24. 1) Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a:
- a) obtener del empleador las fichas de datos de seguridad y otras informaciones que les permitan tomar las precauciones adecuadas, en cooperación con el empleador, para proteger a los trabajadores contra los riesgos potenciales que entraña la utilización de productos químicos peligrosos en el trabajo;
 - b) solicitar al empleador o a la autoridad competente que realice investigaciones sobre los riesgos potenciales que entrañe la utilización de productos químicos en el trabajo, y participar en dichas investigaciones.

2) Cuando la información solicitada sea confidencial, de acuerdo con el artículo 1, párrafo 2, b), y el artículo 18, párrafo 4 del Convenio, los empleadores podrán pedir a los trabajadores o a sus representantes que limiten su utilización a la evaluación y prevención de los riesgos potenciales que entrañe la utilización de productos químicos en el trabajo, y que tomen las medidas razonables para que esta información no sea revelada a posibles competidores.

3) De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, las empresas multinacionales deberían comunicar a los trabajadores interesados, a los representantes de los trabajadores, a la autoridad competente y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todos los países en que operen, si lo solicitan, las informaciones acerca de las normas y procedimientos relativos a la utilización de los productos químicos peligrosos, que sean pertinentes para sus operaciones locales y que dichas empresas observan en otros países.

25. 1) Los trabajadores deberían tener el derecho:

- a) de alertar, a sus representantes, al empleador o a la autoridad competente, sobre los peligros potenciales que puedan surgir de la utilización de productos químicos en el trabajo;
- b) de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, debiendo señalarlo sin demora a su supervisor;
- c) en caso de que su estado de salud aumente el riesgo de sufrir daños, por ejemplo por sensibilización a un producto químico peligroso, a ser ocupado en un trabajo alternativo que no requiera la utilización de ese producto, siempre que se disponga de tal trabajo y que los trabajadores interesados estén calificados o puedan ser razonablemente formados para tal trabajo alternativo;
- d) a obtener una compensación si en el caso previsto en el apartado que precede pierde su empleo;
- e) a un tratamiento médico adecuado y a una indemnización en concepto de accidente o enfermedad provocados por la utilización de productos químicos en el trabajo.

2) Los trabajadores que se aparten de cualquier peligro, de conformidad con las disposiciones del apartado b) del subpárrafo 1), o que ejerzan cualquiera de sus derechos con arreglo a esta Recomendación, deberían estar protegidos contra las consecuencias indebidas de este acto.

3) Cuando los trabajadores se hayan apartado de un peligro de conformidad con las disposiciones del apartado b) del subpárrafo 1), los empleadores,

en colaboración con los trabajadores y sus representantes, deberían investigar inmediatamente aquel peligro y tomar todas las medidas correctivas que fuesen necesarias.

4) En caso de embarazo o lactancia, las trabajadoras deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.

26. Los trabajadores deberían recibir:

- a) información sobre la clasificación y el etiquetado de productos químicos y sobre fichas de datos de seguridad en una forma y en un lenguaje que puedan comprender fácilmente;
- b) información sobre los riesgos que pueda entrañar la utilización de productos químicos peligrosos en su trabajo;
- c) instrucciones escritas u orales basadas en las fichas de datos de seguridad y, si fuera menester, específicas para el lugar de trabajo;
- d) formación y, en caso necesario, readiestramiento sobre los métodos disponibles de prevención y control de dichos riesgos, así como sobre los métodos adecuados para protegerse contra ellos, en particular métodos idóneos de almacenamiento, transporte y eliminación de desechos, así como medidas de urgencia y de primeros auxilios.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178).

Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.

[Nota editorial: El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, adoptados en la septuagésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en junio de 1990, son las primeras normas internacionales del trabajo que regulan las condiciones en que se pueden efectuar trabajos nocturnos. Las normas anteriores prohíben el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, o de los menores y de los jóvenes, pero no tratan las condiciones de trabajo de los trabajadores nocturnos. Las nuevas normas no establecen ninguna prohibición de trabajo nocturno para categoría alguna de trabajadores.

El alcance de las nuevas normas es muy amplio: su ámbito de aplicación personal abarca a todos los trabajadores asalariados, tanto mujeres como hombres, estableciéndose excepciones y exclusiones limitadas. Además, en caso de haberse excluido ciertas categorías de trabajadores, se podrá extender progresivamente su aplicación.

Las normas se aplican a los trabajadores nocturnos, es decir, a los trabajadores asalariados que efectúan sustancialmente su trabajo durante la noche. Se define "la noche" como el período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana; lo que resulta un período más corto que el que se consideraba en las normas internacionales del trabajo anteriores.

El Convenio incluye disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, asignación de trabajos diurnos, protección de la maternidad, compensación, servicios sociales y consulta con los representantes de los trabajadores. La Recomendación brinda precisiones sobre estos asuntos y trata otros temas, en particular sobre duración del trabajo.

El Protocolo es un instrumento especial que pueden ratificar los países que se adhieren al Convenio núm. 89, que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria. El Protocolo revisa parcialmente el Convenio núm. 89 con el fin de introducir mayor flexibilidad. La legislación nacional podrá permitir el trabajo de las mujeres empleadas en la industria, de conformidad con las condiciones estrictamente definidas en el Protocolo. De este modo, se podrán hacer compatible el deseo de protección de las mujeres con los criterios de igualdad de oportunidades y de competitividad.

En las Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT, 77.^a reunión, 1990, núms. 26 y 31) se encuentran informaciones sobre la adopción de los instrumentos mencionados.]

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 171

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno de los menores, y en particular las disposiciones del Convenio y de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946; del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948, y de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo sobre el trabajo nocturno de la mujer, y en particular las del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, y de su Protocolo de 1990; de la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921, y del párrafo 5 de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo nocturno» designa todo trabajo que se realice durante un periodo de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organi-

zaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;

- b) la expresión «trabajador nocturno» designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

Artículo 2

1. Este Convenio se aplica a todos los trabajadores asalariados, con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

2. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, a categorías limitadas de trabajadores, cuando dicha aplicación plantee, en el caso de esas categorías, problemas particulares e importantes.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 2 de este artículo deberá indicar las categorías particulares de trabajadores así excluidas, y las razones de su exclusión, en las memorias relativas a la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. También deberá indicar todas las medidas que hubiese adoptado a fin de extender progresivamente las disposiciones del Convenio a esos trabajadores.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo anterior podrán aplicarse de manera progresiva.

Artículo 4

1. Si lo solicitan, los trabajadores tendrán derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo:

- a) antes de su asignación a un trabajo nocturno;
 b) a intervalos regulares durante tal asignación;
 c) en caso de que padezcan durante tal afectación problemas de salud que no se deban a factores ajenos al trabajo nocturno.

2. Salvo una declaración de que no son aptos para el trabajo nocturno, el contenido de dichas evaluaciones no será comunicado a terceras personas sin su consentimiento, ni utilizado en perjuicio suyo.

Artículo 5

Deberán ponerse a disposición de los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno servicios adecuados de primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.

Artículo 6

1. Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.

2. Si la asignación a tal puesto no es factible, se concederán a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no pueden conseguir empleo.

3. Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

Artículo 7

1. Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, a falta de tal alternativa, tendrían que realizar ese trabajo:

- a) antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto;
- b) previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros periodos que se sitúen:
 - i) durante el embarazo;
 - ii) durante un lapso determinado más allá del período posterior al parto establecido de conformidad con el apartado a) del presente párrafo, cuya duración será determinada por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo podrán consistir en la asignación a un trabajo diurno cuando sea factible, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad.

3. Durante los periodos a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo:

- a) no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto;
- b) los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida ade-

cuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse mediante cualquiera de las medidas indicadas en el párrafo 2 de este artículo, por cualquier otra medida apropiada, o bien merced a una combinación de estas medidas;

c) la trabajadora no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente.

4. Las disposiciones del presente artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia de maternidad.

Artículo 8

La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.

Artículo 9

Se deberán prever servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos y, cuando se precise, para los trabajadores que realicen un trabajo nocturno.

Artículo 10

1. Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

2. A los efectos de este artículo, la expresión «representantes de los trabajadores» designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Artículo 11

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se deberán aplicar por medio de la legislación en la medida en que no se apliquen por otros medios.

2. Cuando las disposiciones de este Convenio se apliquen por medio de la legislación, se deberá consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

PARTE X. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación 178

RECOMENDACION SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990:

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) la expresión «trabajo nocturno» designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;
- b) la expresión «trabajador nocturno» designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

2. Esta Recomendación se aplica a todos los trabajadores asalariados, con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

3. 1) Las disposiciones de esta Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se deberían aplicar por medio de la legislación nacional en la medida en que no se apliquen por otros medios.

2) Cuando las disposiciones de esta Recomendación se apliquen por medio de la legislación nacional, se debería consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

II. DURACIÓN DEL TRABAJO Y PERÍODOS DE DESCANSO

4. 1) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno, excepto en los casos en que comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad, en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes o en los casos de circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos o, en su defecto, por la autoridad competente.

2) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa considerada.

3) Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar por lo menos en igual medida que los otros trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas.

5. 1) El trabajo debería organizarse de forma que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno.

2) En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los trabajadores nocturnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente.

6. Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno:

- a) en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente;
- b) se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos.

7. Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

III. COMPENSACIONES PECUNIARIAS

8. 1) El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la

remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y:

- a) deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor;
 - b) deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre.
- 2) Al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo.

9. Cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social.

IV. SEGURIDAD Y SALUD

10. Los empleadores y los representantes de los trabajadores interesados deberían poder consultar a los servicios de salud en el trabajo, cuando existan, sobre las consecuencias de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, en particular cuando éste se efectúe por rotación de equipos.

11. Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. Una atención especial debería ser acordada a factores tales como las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, así como a las formas de organización del trabajo que comportan un esfuerzo físico o mental importante. Los efectos acumulados profesionales de tales factores y formas de organización del trabajo deberían ser evitados o reducidos.

12. El empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, en particular evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores.

V. SERVICIOS SOCIALES

13. Deberían adoptarse medidas para limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, para evitarles gastos de viaje adicionales o reducir estos gastos y para mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche. Estas medidas podrían incluir:

- a) la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público;
- b) la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público;
- c) una ayuda para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado;

- d) el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales;
- e) la construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo.

14. Deberían adoptarse medidas para mejorar la calidad del reposo de los trabajadores nocturnos. Tales medidas podrían incluir:

- a) el asesoramiento y, cuando proceda, la asistencia a los trabajadores nocturnos para el aislamiento sonoro de sus viviendas;
- b) la concepción y el acondicionamiento de conjuntos de viviendas que tengan en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de ruido.

15. Se deberían poner a disposición de los trabajadores nocturnos instalaciones de reposo convenientemente equipadas en lugares apropiados del establecimiento.

16. El empleador debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas. Tales medidas, concebidas de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores nocturnos, podrían incluir:

- a) poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche;
- b) facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos.

17. La importancia del trabajo nocturno en el plano local debería ser uno de los factores que habrían de tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad, cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura.

18. Los problemas específicos de los trabajadores nocturnos se deberían tener debidamente en cuenta por las autoridades públicas, por otras instituciones y por los empleadores en el marco de las medidas adoptadas con el fin de fomentar la formación y el perfeccionamiento, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas de los trabajadores.

VI. OTRAS MEDIDAS

19. En cualquier momento de su embarazo, desde que se conozca éste, las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible.

20. En caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad.

21. Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno.

22. Deberían tomarse medidas, cuando proceda, para que los trabajadores nocturnos disfruten, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios.

23. 1) A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente

en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.

2) Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando sea necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectúen durante el día.

24. A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades.

25. Los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical o de representación del personal deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que otros trabajadores que asumen la misma función. La necesidad de poder asumir funciones de representación de los trabajadores debería ser tomada en cuenta al adoptarse decisiones relativas a la asignación de representantes de trabajadores a un trabajo nocturno.

26. Deberían mejorarse las estadísticas relativas al trabajo nocturno y se debería intensificar el estudio de los efectos de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, particularmente cuando se realiza según un sistema de turnos.

27. Siempre que sea posible, se debería recurrir a los progresos científicos y técnicos, así como a las innovaciones en materia de organización del trabajo, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**PROTOCOLO DE 1990 RELATIVO AL CONVENIO (REVISADO)
SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un protocolo relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (en adelante denominado «el Convenio»),

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos noventa, el siguiente Protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948:

Artículo 1

1. 1) La legislación nacional, adoptada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá prever que se introduzcan modificaciones en la duración del período «noche», definido en el artículo 2 del Convenio, y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno prevista en el artículo 3 del mismo por decisión de la autoridad competente:

- a) en una rama de actividad o profesión determinada, a condición de que las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados hayan llegado a un acuerdo o expresado su acuerdo;
- b) en uno o varios establecimientos determinados que no estén cubiertos por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), a condición de que:
 - i) se haya llegado a un acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores en el establecimiento o la empresa de que se trata;
 - ii) se haya consultado a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o profesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;
- c) en un establecimiento determinado que no esté cubierto por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), y en que no se haya logrado un acuerdo de conformidad con el inciso i), precedente, a condición de que:
 - i) se haya consultado a los representantes de los trabajadores del establecimiento o de la empresa así como a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o pro-

fesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;

- ii) la autoridad competente haya comprobado que en el establecimiento existen salvaguardias adecuadas en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo, los servicios sociales y la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras;
- iii) la decisión de la autoridad competente se aplique durante un período determinado y que podrá ser renovado según el procedimiento previsto en los incisos i) y ii) del presente apartado.

2) A los efectos de este párrafo, la expresión «representantes de los trabajadores» designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacional, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

2. La legislación nacional a que se refiere el párrafo 1 deberá determinar las circunstancias en que se podrán permitir tales modificaciones y excepciones, y las condiciones a que deberán estar supeditadas.

Artículo 2

1. Deberá estar prohibido aplicar a las trabajadoras las modificaciones y excepciones autorizadas de conformidad con el artículo 1 precedente durante un período antes y después del parto. Este período será por lo menos de dieciséis semanas, de las que al menos ocho, antes de la fecha presunta del parto. La legislación nacional podrá permitir que sea levantada dicha prohibición si la trabajadora lo solicita expresamente, y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo.

2. Previa presentación de un certificado médico que demuestre la necesidad para la salud de la madre y del hijo, la prohibición estipulada en el párrafo 1 de este artículo también deberá aplicarse a otros períodos que transcurran: a) durante el embarazo; o b) durante un lapso determinado que prolongue el período posterior al parto, establecido de conformidad con el párrafo 1 de este artículo.

3. Durante los períodos mencionados en los párrafos 1 y 2 de este artículo:

- a) no se deberá despedir ni comunicar el despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto;
- b) los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse por la asignación a un trabajo diurno, la prórroga de la licencia de maternidad, el suministro de prestaciones de seguridad social, por cualquier otra medida apropiada, o merced a una combinación de estas medidas.

4. Las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia por maternidad.

Artículo 3

La información sobre las modificaciones y excepciones introducidas de conformidad con este Protocolo deberá figurar en las memorias relativas a la

aplicación del Convenio, presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio o en cualquier momento después de la ratificación del mismo, notificando la ratificación formal del Protocolo al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. Esta ratificación tendrá efecto doce meses después de la fecha en la que haya sido registrada por el Director General. Desde dicho momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado con la adición de los artículos 1 a 3 de este Protocolo.

2. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones de este Protocolo le comuniquen las partes en el Convenio.

3. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones que haya registrado de acuerdo con las disposiciones del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 5

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Protocolo son igualmente auténticas.

ARGELIA

Ley núm. 90-02, de 6 de febrero de 1990, relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo y al ejercicio del derecho de huelga. (Journal officiel, 7 de febrero de 1990, págs. 200-205.)

[Nota editorial: La ley núm. 90-04, de 6 de febrero de 1990, relativa a la solución de conflictos individuales de trabajo (Journal officiel, 7 de febrero de 1990, págs. 208-212) se ha publicado en Documentos de Derecho Social 1990/2.]

TITULO I. OBJETO Y CAMPO DE APLICACION DE LA LEY

Artículo 1.º La presente ley tiene por objeto determinar las modalidades de prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo, así como las condiciones y modalidades de ejercicio del derecho de huelga en caso de conflicto colectivo, conforme a la definición de esta expresión contenida en el artículo 2 de la presente ley.

Art. 2. A los efectos de la presente ley, entiéndese por conflicto colectivo de trabajo todo desacuerdo en cuanto a las relaciones sociolaborales y a las condiciones generales de trabajo que se plantee entre los trabajadores y el empleador partes en una relación de trabajo y que no haya podido resolverse de conformidad con las disposiciones previstas en los artículos 4 y 5 siguientes.

Art. 3. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables al conjunto de los trabajadores y empleadores, sean personas individuales o jurídicas, con exclusión del personal civil y militar de la defensa nacional.

TITULO II. DE LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN
DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

CAPITULO I. DISPOSICIONES APLICABLES A LOS ORGANISMOS EMPLEADORES
QUE NO SEAN INSTITUCIONES O ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Sección 1. De la prevención de los conflictos

Art. 4. Los empleadores y los representantes de los trabajadores deberán organizar periódicamente reuniones para examinar conjuntamente la situación de las relaciones sociolaborales.

A los efectos de la presente ley, la expresión representantes de los trabajadores comprende los representantes sindicales de los trabajadores o los representantes electos por los trabajadores en caso de que no existan representantes sindicales.

Mediante convenios o acuerdos celebrados entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, se determinarán las modalidades de aplicación del presente artículo, y en particular la periodicidad de las antedichas reuniones.

Art. 5. En caso de discrepancia entre las dos partes en cuanto a todo o parte del asunto examinado, el empleador o los representantes de los trabajadores iniciarán los procedimientos eventuales de conciliación previstos por los convenios o acuerdos que hubieren suscrito.

De no haberse previsto por convenio procedimientos de conciliación o si éstos fracasaren, el empleador o los representantes de los trabajadores someterán el conflicto colectivo de trabajo a la inspección del trabajo local competente.

Sección 2. De la conciliación

Art. 6. La inspección del trabajo local competente a la que se hubiere sometido un conflicto colectivo de trabajo tendrá la obligación de intentar la conciliación entre el empleador y los representantes de los trabajadores.

Para tal efecto, el inspector del trabajo designado convocará a las partes en el conflicto colectivo de trabajo para asistir a una primera audiencia conciliatoria, que se deberá celebrar dentro del plazo de los ocho días siguientes a la fecha de sumisión del expediente, para asentar las respectivas posiciones de las partes en cuanto a cada uno de los puntos en litigio.

Art. 7. Las partes en el conflicto colectivo de trabajo estarán obligadas a comparecer en las audiencias conciliatorias organizadas por el inspector del trabajo.

Art. 8. Al finalizar el procedimiento de conciliación, que no podrá durar más de quince días a contar de la fecha de la primera audiencia, el inspector del trabajo consignará en un acta, que firmarán las partes, los acuerdos que se hubieren alcanzado, así como, cuando proceda, los asuntos en que persista el conflicto colectivo de trabajo.

Los acuerdos concluidos entre las partes tendrán fuerza ejecutoria a partir del día en que la parte más diligente los deposite para su registro ante la secretaría del tribunal local competente.

Art. 9. En caso de fracasar el procedimiento de conciliación en cuanto a la totalidad o una parte del conflicto colectivo de trabajo, el inspector establecerá un acta de desavenencia.

En este caso, las partes podrán acordar el recurso a la mediación o al arbitraje conforme se prevé en las disposiciones de la presente ley.

Sección 3. De la mediación

Art. 10. La mediación es el procedimiento en virtud del cual las partes en un conflicto colectivo de trabajo acuerdan confiar a un tercero, denominado mediador, designado de común acuerdo, el cometido de proponerles una solución del conflicto por amigable composición.

Art. 11. El mediador recibirá de las partes en el conflicto cuantas informaciones pudieren servirle para el desempeño de su cometido.

Quedará sujeto frente a terceros al secreto profesional en lo referente a toda información que pudiera llegar a su conocimiento en el desempeño de su cometido.

El mediador, a instancia propia, contará con la asistencia en materia de legislación laboral de la inspección del trabajo local competente.

Art. 12. El mediador someterá a las partes, dentro del plazo que éstas determinen y en forma de recomendación motivada, las propuestas de solución del conflicto que se le hubieren sometido.

El mediador transmitirá a la inspección del trabajo local competente una copia de su recomendación.

Sección 4. Del arbitraje

Art. 13. Cuando las partes acuerden someter el conflicto al procedimiento de arbitraje, serán aplicables, a reserva de las disposiciones especiales de la presente ley, los artículos 442 a 454 del Código de Procedimiento Civil.

El laudo arbitral deberá pronunciarse en última instancia dentro de los treinta días a contar de la fecha de designación de los árbitros. Será de obligado cumplimiento para las partes, que deberán asegurar su ejecución.

CAPITULO II. DISPOSICIONES APLICABLES A LAS INSTITUCIONES Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Sección 1. Definición

Art. 14. A los efectos de la presente ley, se consideran instituciones y administraciones públicas los establecimientos, instituciones y organismos de derecho público y carácter administrativo, así como los servicios administrativos centrales del Estado, de las wilayas (distritos) y de los municipios.

Sección 2. De la prevención de los conflictos colectivos de trabajo

Art. 15. En las instituciones y administraciones públicas, el examen de la situación de las relaciones sociolaborales se efectuará en el curso de reuniones periódicas celebradas entre los representantes de los trabajadores y los representantes habilitados de las instituciones y administraciones interesadas.

Sección 3. De la conciliación

Art. 16. En caso de discrepancia entre las dos partes en cuanto a todos o una parte de los asuntos examinados, los representantes de los trabajadores, en recurso, lo someterán:

- a las autoridades administrativas competentes a nivel de municipio o de wilaya de las que dependa la institución o la administración interesada;
- a los ministros o sus representantes debidamente habilitados, cuando estén sujetas a su competencia las instituciones o administraciones interesadas o cuando el conflicto colectivo de trabajo tenga un carácter regional o nacional.

Art. 17. De no alcanzarse una solución de los asuntos objeto del recurso que prevé el artículo anterior, la autoridad jerárquica superior convocará a las partes en el conflicto colectivo de trabajo, en el plazo de ocho días a contar de la fecha en que se le hubiere sometido el asunto, a una reunión de conciliación, a la que asistirán representantes de la autoridad encargada de la función pública y de la inspección del trabajo local competente.

Art. 18. Cuando, en la reunión de conciliación, se comprueba que el conflicto de que se trata se debe al incumplimiento de una obligación reglamentaria, la autoridad jerárquica superior que conozca del asunto velará por que se le dé aplicación dentro de un plazo máximo de treinta días a contar de la fecha en que se le someta el asunto.

Art. 19. Cuando, en la reunión de conciliación se comprueba que los asuntos que han motivado la controversia se refieren a la interpretación de disposiciones legales o reglamentarias o a asuntos que no pueden resolverse de acuerdo con las disposiciones legislativas o reglamentarias vigentes, la autoridad jerárquica superior aludida en el artículo 16 de esta ley someterá el asunto, de conformidad con las modalidades prescritas en el artículo 20, a la autoridad tutelar de la función pública, para que someta los puntos litigiosos al consejo paritario de la función pública instituido por los artículos 21 a 23.

Art. 20. Al finalizar el procedimiento de conciliación previsto en los artículos 16 a 19, el cual no podrá exceder quince días a contar de la fecha de la primera reunión, la autoridad jerárquica superior consignará en un acta, que firmarán las partes, los acuerdos que se hubieren alcanzado, así como, cuando proceda, propuestas destinadas a la autoridad tutelar de la función pública, relativa a las modalidades y procedimientos reguladores de las cuestiones en que persista la discrepancia.

Sección 4. Del Consejo Paritario de la Función Pública

Art. 21. Se crea en virtud de las presentes disposiciones un Consejo Paritario de la Función Pública que estará integrado por representantes de la administración y de los trabajadores y quedará adscrito a la autoridad tutelar de la función pública.

Art. 22. El Consejo Paritario de la Función Pública es un órgano de conciliación en materia de conflictos colectivos de trabajo, en el seno de las instituciones y administraciones públicas.

El Consejo Paritario de la Función Pública será consultado sobre la elaboración y adaptación de textos legislativos y reglamentarios reguladores de las condiciones y relaciones de trabajo en las instituciones y administraciones públicas.

Art. 23. La composición del Consejo Paritario de la Función Pública y las modalidades de designación de su presidente y de sus miembros, así como su organización y funcionamiento, serán determinados mediante reglamento.

TITULO III. DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

CAPITULO 1. DE LAS MODALIDADES DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Sección 1. De las condiciones generales

Art. 24. Cuando el conflicto persista una vez que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y, a título accesorio, de mediación previstos en las disposiciones anteriores de la presente ley, y a falta de otras vías de solución eventualmente previstas mediante acuerdo o convenio entre las partes, los trabajadores ejercerán su derecho a recurrir a la huelga con arreglo a las condiciones y modalidades definidas por las disposiciones de la presente ley.

Art. 25. No podrá recurrirse a la huelga y una huelga iniciada deberá ser suspendida en tanto y cuanto las partes en el conflicto colectivo de trabajo hayan acordado someter su controversia al arbitraje.

Art. 26. El paro colectivo de la actividad laboral que sea consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo, conforme a la definición contenida en el artículo 2 de esta ley, y que se produzca con infracción de las disposiciones de la presente ley, constituye una falta profesional grave de los trabajadores que participen en dicho paro, comprometiendo la responsabilidad de quienes hubieren contribuido por su acción directa.

Sección 2. De la aprobación de la huelga por el colectivo de trabajadores

Art. 27. En los casos contemplados en el artículo 25, se convocará al colectivo de los trabajadores interesados, y se informará al empleador, a una asamblea general celebrada en los locales habituales de trabajo con el fin de informar sobre los puntos en que persista el desacuerdo y de que se pronuncie en cuanto a la eventualidad de un paro concertado y colectivo de la actividad laboral. A instancia de los trabajadores, el colectivo se entrevistará con los representantes del empleador o de la autoridad administrativa competente.

Art. 28. El recurso a la huelga deberá ser aprobado por mayoría de votos y mediante escrutinio secreto de la mitad, como mínimo, de los trabajadores del colectivo interesado reunidos en asamblea general.

Sección 3. Del preaviso de huelga

Art. 29. La huelga que se apruebe con arreglo a las condiciones previstas en los artículos 27 y 28 de la presente ley surtirá efectos en cuanto expire el plazo de preaviso de huelga.

Art. 30. El preaviso de huelga comenzará a correr a partir de la fecha en que sea depositado con el empleador, habiéndose informado al respecto a la inspección local del trabajo competente.

Su duración se determinará mediante negociación, no pudiendo ser inferior a ocho días a contar de la fecha de su depósito.

Art. 31. En cuanto se deposite el preaviso de huelga, el empleador y los representantes de los trabajadores quedarán obligados a adoptar cuantas medidas sean necesarias para asegurar la conservación y seguridad de las instalaciones y de los bienes, y deberán designar a los trabajadores a quienes se confíe esta tarea.

Sección 4. De la protección del derecho de huelga

Art. 32. El derecho de huelga que se ejerza con observancia de las disposiciones de la presente ley gozará de la protección de la ley.

Las relaciones de trabajo no se extinguirán en razón de toda huelga declarada en esas condiciones.

La huelga dejará en suspenso los efectos de las relaciones de trabajo mientras dure el paro colectivo del trabajo, salvo en tanto y cuanto las partes en el conflicto hayan convenido mediante convenios o acuerdos por ellas firmados.

Art. 33. Salvo en los casos de requisiciones prescritas por las autoridades administrativas o de negativa de los trabajadores a ejecutar las obligaciones dimanantes del servicio mínimo objeto de los artículos 39 y 40 de la presente ley, prohíbese toda asignación de trabajadores mediante reclutamiento o en otra virtud, destinada a reemplazar a los trabajadores que participen en una huelga.

Análogamente, no podrá pronunciarse sanción alguna contra los trabajadores en razón de su participación en una huelga declarada de manera regular con arreglo a las condiciones contempladas en la presente ley.

Sección 5. De los obstáculos a la libertad de trabajo

Art. 34. La ley sanciona que se opongan obstáculos a la libertad de trabajo.

Serán considerados como obstáculos a la libertad de trabajo, los actos que pudieren impedir, ya sea mediante amenazas, maniobras fraudulentas, violencia o vías de hecho, que un trabajador, un empleador o sus representantes accedan a su lugar de trabajo habitual, reanuden o prosigan el ejercicio de su actividad profesional.

Art. 35. Prohíbese a los trabajadores participantes en una huelga la ocupación de los locales de trabajo del empleador cuando tenga por objeto poner obstáculos a la libertad de trabajo.

Caso de haber ocupación, a instancia del empleador podrá pronunciarse el desalojo de los locales en virtud de una decisión judicial.

Art. 36. Oponer obstáculos a la libertad de trabajo y negarse a acatar una decisión judicial de desalojo de los locales de trabajo son constitutivos de falta profesional grave, sin perjuicio de las sanciones penales que se impongan.

CAPITULO 2. DE LAS LIMITACIONES AL EJERCICIO
DEL DERECHO DE HUELGA

Sección 1. Del servicio mínimo

Art. 37. Cuando la huelga concierna a actividades cuya total interrupción pudiere perjudicar la continuidad de servicios públicos esenciales, el ejercicio de actividades económicas de importancia vital, el abastecimiento de la población o la protección de instalaciones y bienes existentes, la prosecución de las actividades indispensables se organizará en forma de un servicio mínimo obligatorio o que resulte de negociaciones, convenios o acuerdos como los previstos en los artículos 38 y 39 de la presente ley.

Art. 38. Se organizará un servicio mínimo obligatorio en las esferas siguientes:

- 1.º servicios hospitalarios de guardia, de urgencias y de distribución de medicamentos;
- 2.º servicios para asegurar el funcionamiento de la red nacional de telecomunicaciones, radiotelevisión y radiodifusión;
- 3.º servicios para asegurar la producción, el transporte y el abastecimiento de energía eléctrica, gas, productos petrolíferos y agua;
- 4.º servicios municipales de recogida de basura destinados a las estructuras de sanidad y a los mataderos; servicios de control sanitario, fitosanitario y veterinario en las fronteras, puertos marítimos y aeropuertos, servicios veterinarios tanto públicos como privados, y servicios de desinfección;
- 5.º servicios directamente vinculados a la producción de energía para alimentar la red de telecomunicaciones y servicios indispensables al funcionamiento de los centros de tránsito de las telecomunicaciones y al mantenimiento de la red de transmisiones nacionales;
- 6.º servicios del Banco Central y de los bancos públicos encargados de las relaciones financieras con el extranjero;
- 7.º servicios encargados de la producción, el transporte por canales, la carga y el transporte marítimo de hidrocarburos;
- 8.º servicios de navegación de cabotaje nacional para el transporte de hidrocarburos;
- 9.º servicios de manutención de puertos y aeropuertos y de transporte de productos declarados peligrosos, de rápido deterioro o vinculados con las necesidades de la defensa nacional;
- 10.º servicios vinculados con la seguridad de los medios de transporte (meteorología, señalización de tráfico marítimo y ferroviario, incluidos los servicios de custodia de pasos de nivel);
- 11.º servicios de transportes y comunicaciones directamente vinculados con la salvaguardia de vidas humanas y con las operaciones de remolque o salvamento de buques;

12.º servicios de inhumación y cementerios;

13.º servicios de control del tráfico aéreo (centros de control regionales, aproximación de aeronaves y torres de control);

14.º servicios de las secretarías judiciales.

Art. 39. A reserva de lo dispuesto en el artículo 38, el servicio mínimo en campos de actividad especificados se determinará mediante convenio o acuerdo colectivo.

De no haberlos, el empleador o la autoridad administrativa competente, después de haber consultado con los representantes de los trabajadores, determinará las esferas de actividad en que habrá de asegurarse el servicio mínimo, así como el número de trabajadores absolutamente indispensables para asumir su funcionamiento.

Art. 40. La negativa por parte de un trabajador concernido a prestar el servicio mínimo que esté obligado a asegurar constituirá falta profesional grave.

Sección 2. De la requisición de trabajadores

Art. 41. De conformidad con la legislación vigente, podrá ordenarse la requisición de aquellos trabajadores en huelga que ocupen, ya sea en instituciones o administraciones públicas o bien en empresas, puestos de trabajo indispensables a la seguridad de las personas, las instalaciones o los bienes, así como a la continuidad de los servicios públicos esenciales para satisfacer necesidades vitales del país y de quienes desempeñen actividades indispensables para abastecer a la población.

Art. 42. Sin perjuicio de las sanciones previstas en el Código Penal, toda negativa de ejecutar una orden de requisición es constitutiva de falta profesional grave.

CAPITULO 3. DE LAS PROHIBICIONES DE RECURRIR A LA HUELGA

Art. 43. Queda prohibido recurrir a la huelga en los campos de actividad cuya interrupción pudiese hacer peligrar la vida, la seguridad o la salud de los ciudadanos o pudiese desatar, en razón de sus efectos, una crisis económica grave.

En virtud de lo antedicho, prohíbese el recurso a la huelga a:

1.º los magistrados;

2.º los funcionarios nombrados en virtud de un decreto o que cumplan un destino en el extranjero;

3.º los agentes de los servicios de seguridad;

4.º los agentes en activo de los servicios de protección civil;

5.º los agentes de los servicios de explotación de la red de transmisiones nacionales de los Ministerios del Interior y Relaciones Exteriores;

6.° los agentes aduaneros en activo;

7.° los miembros del personal de los servicios externos de la administración penitenciaria.

Art. 44. Los conflictos colectivos de trabajo en que participen los trabajadores sujetos a las disposiciones del artículo anterior deberán someterse a los procedimientos de conciliación previstos en los artículos 16 a 20 y, cuando proceda, al examen de la Junta Nacional de Arbitraje prevista en el título V de la presente ley.

TITULO IV. DE LA RESOLUCION DE LA HUELGA

Art. 45. Mientras corra el plazo de preaviso y una vez declarada la huelga, las partes en todo conflicto colectivo de trabajo vendrán obligadas a proseguir sus negociaciones con miras a solventar el desacuerdo que hubiere dado lugar al conflicto.

Art. 46. Cuando la disparidad de las posiciones adoptadas por las partes permita presumir que se presentarán dificultades a efectos de la negociación directa, el ministro tutelar del sector de que se trate, el prefecto (wali) o el presidente de la Asamblea Popular Municipal estarán facultados para designar un mediador calificado con vistas a someter a las partes en conflicto propuestas encaminadas a la resolución de su discrepancia.

Una vez que las partes hayan designado el mediador, podrán fijarle un plazo para que presente sus propuestas.

Art. 47. A instancia de una cualquiera de las partes en el conflicto colectivo de trabajo, el informe del mediador podrá hacerse público.

Art. 48. Caso de persistir la huelga y de fracasar el intento de mediación previsto en el artículo 46, el ministro, el wali o el presidente de la Asamblea Comunal Popular competentes podrán, cuando sea imperativo por razones económicas y sociales, trasladar el conflicto colectivo de trabajo, previa consulta con el empleador y con los representantes de los trabajadores, a la Junta Nacional de Arbitraje instituida en virtud del título V de la presente ley.

TITULO V. DE LA JUNTA NACIONAL DE ARBITRAJE

Sección 1. Competencia y composición

Art. 49. La Junta Nacional de Arbitraje tendrá competencia en los conflictos colectivos de trabajo:

- que conciernan a las categorías de personal que tengan prohibido declararse en huelga;
- que les sean sometidos con arreglo a las condiciones que contempla el artículo 48 de la presente ley.

Art. 50. La Junta Nacional de Arbitraje se pronunciará, en el plazo máximo de treinta días, sobre los conflictos colectivos de trabajo que le someta:

- el ministro, el wali o el presidente de la Asamblea Municipal Popular competentes, con arreglo a las condiciones que se establecen en el artículo 48 de esta ley;
- el ministro competente o los representantes de los trabajadores para las categorías de personal objeto del artículo 43.

La Junta recibirá toda información que le sea comunicada referente al conflicto colectivo de trabajo, así como todo documento elaborado dentro del marco de los procedimientos de conciliación y mediación previstos.

Art. 51. La Junta Nacional de Arbitraje estará presidida por un magistrado del Tribunal Supremo y estará integrada por un número igual de representantes designados por el Estado y de representantes de los trabajadores.

Mediante reglamento se determinarán la composición y el procedimiento de designación de los miembros de la Junta, así como sus modalidades de organización y de funcionamiento.

Sección 2. De los laudos arbitrales

Art. 52. Los laudos arbitrales cobrarán fuerza ejecutoria en virtud de una decisión pronunciada por el primer presidente del Tribunal Supremo.

El presidente de la Junta Nacional de Arbitraje los notificará a las partes en un plazo de tres días de la fecha de su emisión.

TITULO VI. DISPOSICIONES PENALES

Art. 53. La incomparecencia, sin legítima causa, de una cualquiera de las partes en el conflicto de trabajo en las audiencias y reuniones de conciliación organizadas de conformidad con lo preceptuado en la presente ley será sancionada con multa de 500 a 2 000 dinares argelinos.

En caso de reincidencia, la multa podrá aumentarse a 5 000 dinares argelinos.

Art. 54. La comunicación a los árbitros y mediadores previstos por las disposiciones de la presente ley, de informaciones falsas o de documentos falsificados, así como toda maniobra fraudulenta encaminada a ejercer presiones sobre los miembros de los antedichos órganos con miras a influir en su decisión o recomendación, será sancionada con multa de 5 000 a 20 000 dinares argelinos y/o con pena de prisión de dos a seis meses.

Art. 55. Incurrirá en infracción sancionada con pena de prisión de ocho días a dos meses y/o con multa de 500 a 2 000 dinares argelinos toda persona que hubiere provocado - o intentado provocar - o que hubiere mantenido - o intentado mantener - un paro concertado y colectivo de trabajo que sea contrario a las disposiciones de la presente ley.

Cuando el paro concertado y colectivo de trabajo vaya acompañado de violencia o vías de hecho contra personas o bienes las antedichas penas

consistirán en prisión de seis meses a tres años y/o en multa de 2 000 a 50 000 dinares argelinos.

Art. 56. Las maniobras fraudulentas, amenazas, violencias y/o vías de hecho ejercidas para oponer obstáculos a la libertad de trabajo conforme se definen en la presente ley, será sancionada con multa de 500 a 2 000 dinares argelinos y/o con pena de prisión.

Art. 57. Incurrirá en infracción sancionada con pena de prisión de ocho días o dos meses y/o con multa de 500 a 2 000 dinares argelinos, toda persona que mediante el reclutamiento o la asignación de trabajadores atente contra el ejercicio del derecho de huelga que se haya ejercido respetando las disposiciones de la presente ley, o intente hacerlo.

Cuando los actos por los que se atente contra el ejercicio del derecho de huelga vayan acompañados de amenazas, violencia y/o vías de hecho, las antedichas penas consistirán en prisión de seis meses a tres años y/o multa de 2 000 a 50 000 dinares argelinos.

TITULO VII. DISPOSICIONES FINALES

Art. 58. Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a las de la presente ley, en particular el artículo 171 de la ordenanza núm. 66-156, de 8 de junio de 1956, en su tenor modificado y completado, por la que se promulga el Código Penal y la ley núm. 82-05, de 13 de febrero de 1982, relativa a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo¹.

Art. 59. La presente ley se publicará en el Journal officiel de la República Argelina Democrática y Popular.

¹ Serie Legislativa, 1982-Argl. 1.

ARGELIA

Ley núm. 90-03, de 6 de febrero de 1990, sobre la inspección del trabajo. (Journal officiel, 7 de febrero de 1990, núm. 06, págs. 206-208.)

Artículo 1.º. La presente ley tiene por objeto determinar el cometido y las competencias de la inspección del trabajo y las atribuciones de los inspectores del trabajo.

TITULO I. DEL COMETIDO Y DE LAS COMPETENCIAS DE
LA INSPECCION DEL TRABAJO

Art. 2. Incumbe a la inspección del trabajo:

- velar por el control de la aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos sobre las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, y sobre las condiciones de trabajo, higiene y seguridad de los trabajadores;
- proporcionar a los trabajadores y a los empleadores informaciones y asesoramiento sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre los medios idóneos de aplicar las disposiciones de las leyes, reglamentos y convenios y los laudos arbitrales;
- brindar a los trabajadores y a los empleadores asistencia en materia de elaboración de convenios o acuerdos colectivos de trabajo;
- desempeñar funciones de conciliación con miras a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo;
- poner en conocimiento de los trabajadores y de los empleadores las leyes y reglamentos del trabajo;
- informar a las colectividades locales sobre las condiciones de trabajo en las empresas comprendidas en su competencia territorial;
- informar a la administración central del trabajo sobre la situación en cuanto a la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo y proponer las medidas de adaptación y arreglo que procedan.

Art. 3. Se someterá a la inspección del trabajo todo lugar de trabajo en que laboren trabajadores asalariados o aprendices de uno u otro sexo, con exclusión de quienes ostenten la calidad de funcionarios militares y de los establecimientos en que esté prohibida la presencia de personas ajenas a los mismos en virtud de las necesidades de defensa o de seguridad nacional.

Art. 4. Desempeñarán las atribuciones de la inspección del trabajo funcionarios especializados que en la presente ley se designarán con la denominación de "inspectores del trabajo".

Se determinarán mediante reglamento la organización y el funcionamiento de la inspección del trabajo y el estatuto de los inspectores del trabajo.

TITULO II. DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES
DEL TRABAJO

Art. 5. Los inspectores del trabajo están facultados para visitar los lugares de trabajo sujetos a su competencia funcional y territorial, con objeto de controlar la aplicación de las prescripciones legales y reglamentarias.

Para tal efecto, podrán ingresar a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar en que estén ocupadas personas amparadas por las disposiciones legales y reglamentarias cuya aplicación incumba a los inspectores.

No obstante, cuando un taller u otros medios de producción industriales o comerciales estén instalados en locales utilizados como vivienda, a efectos del ejercicio de sus funciones, los inspectores del trabajo podrán penetrar en todo momento en dichos lugares de producción durante las horas de trabajo.

Art. 6. Los inspectores del trabajo podrán efectuar cuantos reconocimientos, controles o pesquisas estimen necesarios para asegurarse de la efectiva observancia de las disposiciones legales y reglamentarias.

En particular, estarán facultados para:

- a) dar audiencia a toda persona, sea o no sea en presencia de testigos, por motivos relacionados con su cometido;
- b) tomar o mandar que se tomen muestras, a fin de analizarlas, de cualesquiera materias utilizadas o productos distribuidos o utilizados;
- c) exigir que se les presente todo libro, registro y documento que deban llevarse en virtud de las leyes y reglamentos del trabajo, con objeto de verificar su conformidad o de sacar copias o extractos de los mismos;
- d) requerir, siempre que fuere necesario, la opinión, la asistencia y el consejo de toda persona competente, señaladamente sobre cuestiones de higiene, seguridad y medicina del trabajo;
- e) hacerse acompañar, en ocasión de sus visitas, por el empleador o su representante, por un representante de los trabajadores o por toda persona cuya presencia requiera el inspector en virtud de las facultades que tiene conferidas.

Art. 7. Los inspectores del trabajo son funcionarios jurados habilitados, en el ejercicio de sus funciones y con arreglo a las modalidades prescritas por reglamento, para

- a) formular observaciones escritas;
- b) notificar intimaciones;
- c) labrar actas de infracción;
- d) labrar actas de conciliación o de desavenencia con miras a la prevención y solución de los conflictos colectivos de trabajo.

Art. 8. Los inspectores del trabajo formularán las observaciones escritas, notificarán las intimaciones y labrarán las actas de infracción cuando comprueben la existencia de una falta o una violación de las leyes y reglamentos del trabajo vigentes.

Los inspectores del trabajo apreciarán en cada caso si procede o no ejecutar cualquiera de los actos enumerados en el párrafo anterior.

Los inspectores del trabajo consignarán las observaciones e intimaciones formuladas en el desempeño de sus funciones en un registro especial llevado por

el empleador para tal efecto, paginado y parrafado por el inspector del trabajo, que el empleador vendrá obligado a presentar a éste siempre que se le solicite.

Art. 9. Cuando se comprueba alguna falta o violación de las disposiciones legislativas o reglamentarias relativas a la higiene, la seguridad y la medicina del trabajo, el inspector del trabajo notificará una intimación al empleador para que se ponga en conformidad con lo prescrito.

El inspector del trabajo fijará al empleador un plazo para que subsane dichas faltas o violaciones.

Art. 10. Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos graves por ser los lugares o procedimientos de trabajo de que se trate particularmente insalubres o peligrosos, el inspector del trabajo levantará inmediatamente un acta de infracción y notificará una intimación al empleador para que tome medidas preventivas adecuadas, habida cuenta de los riesgos de que se trate.

La intimación se consignará en el registro de intimaciones previsto en el artículo 8 de la presente ley.

Art. 11. A reserva de lo preceptuado en el artículo 10 de la presente ley, cuando, en ocasión de una visita, el inspector del trabajo compruebe algún peligro grave e inminente para la salud y la seguridad del trabajador, someterá el asunto, después de informar al empleador, al prefecto (wali) o al presidente de la Asamblea Popular Municipal competente a nivel de territorio, para que, cada uno en la esfera de su competencia, tome cuantas medidas estime útiles.

Art. 12. Cuando el inspector del trabajo compruebe la flagrante violación de disposiciones de obligado cumplimiento de las leyes y reglamentos, obligará al empleador a ponerse en conformidad con éstos, impartiendo para ello un plazo máximo de ocho días.

Si el empleador omitiere dar ejecución dentro del plazo impartido a la susodicha obligación, el inspector del trabajo labrará la correspondiente acta y someterá el asunto a la jurisdicción competente, que pronunciará en su primera audiencia una decisión que tendrá carácter ejecutorio, no obstante cualquier oposición o recurso.

Art. 13. Al finalizar el procedimiento de conciliación con miras a la prevención y solución de los conflictos de trabajo, el inspector del trabajo consignará en un acta de conciliación los acuerdos que se hubieren alcanzado, así como, cuando proceda, los asuntos en que persista el conflicto colectivo de trabajo.

En caso de fracasar el procedimiento de conciliación en cuanto a la totalidad o una parte del conflicto colectivo de trabajo, el inspector del trabajo labrará un acta de desavenencia.

Art. 14. Incumbirá a los inspectores del trabajo comprobar y tomar nota de las infracciones a la legislación que tengan encargado aplicar de conformidad con el artículo 27 de la ordenanza núm. 66-155, de 8 de junio de 1966, por la que se promulga el Código de Procedimiento Penal.

Las actas levantadas por los inspectores del trabajo darán fe, salvo prueba en contrario.

Art. 15. En las instituciones y administraciones públicas, el inspector del trabajo informará a la autoridad jerárquica competente las faltas comprobadas en la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo vigentes, y formulará, a ese respecto, observaciones o recomendaciones que se consignarán en un registro especial llevado para tal efecto.

Se determinarán mediante reglamento las modalidades de aplicación del presente artículo.

Art. 16. A instancia de los inspectores del trabajo, los agentes encargados de mantener el orden público deberán prestarles ayuda y asistencia en el ejercicio de sus funciones.

TITULO III. DE LAS OBLIGACIONES Y PROTECCIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Art. 17. Además de las obligaciones que les correspondan en virtud de las leyes y reglamentos que les son aplicables, el ejercicio de las funciones de inspector del trabajo es incompatible con la posesión de bienes e intereses en toda empresa o establecimiento.

Art. 18. Los inspectores del trabajo deberán tratar de manera estrictamente confidencial toda solicitud e información que se les comunique, y mantener en secreto la identidad de los demandantes.

Art. 19. So pena de las sanciones previstas en las leyes y reglamentos vigentes, los inspectores del trabajo vendrán obligados al secreto profesional, incluso después de separarse del servicio, en lo tocante a todo procedimiento de fabricación o a cualquier otra información vinculados con la gestión y la administración de las empresas sujetas a su control que pudieran llegar a su conocimiento en el desempeño de sus funciones.

Art. 20. Las disposiciones de los artículos 18 y 19 de la presente ley no serán oponibles a las autoridades que ostenten un poder judicial.

Art. 21. En el desempeño de sus funciones o en relación con el mismo, todo inspector del trabajo estará protegido por su administración contra las amenazas, injurias de obra o de palabra, difamaciones o ataques de cualquier índole. Dicha administración proveerá a la reparación de todo perjuicio que pudiere derivarse de los antedichos actos.

En tales casos, la administración se subrogará en los derechos del inspector del trabajo para obtener de los autores de las amenazas o ataques la restitución de las sumas abonadas en concepto de indemnización de dicho perjuicio.

Art. 22. Cuando un inspector del trabajo sea demandado en juicio por un tercero en razón de una falta imputable al servicio, la administración competente se hará responsable de toda condena civil pronunciada contra él, siempre y cuando no se trate de una falta personal ajena al ejercicio de sus funciones.

TITULO IV. DE LAS SANCIONES

Art. 23. Las disposiciones de los artículos 144 y 148 de la ordenanza núm. 66-156, de 8 de junio de 1966, en su tenor modificado y completado, por la que se promulga el Código Penal serán aplicables a toda persona que incurra en presiones, injurias de obra o de palabra o vías de hecho contra el inspector del trabajo en el desempeño o en relación con el desempeño de sus funciones.

Art. 24. Toda persona que impida ejercer sus funciones a un inspector del trabajo o a toda persona que lo asista en virtud del artículo 6 de la presente ley, será sancionada con multa de 2 000 a 4 000 dinares argelinos y/o con pena de prisión de tres días a dos meses.

En caso de reincidencia, la sanción consistirá en multa de 4 000 a 8 000 dinares argelinos y/o en pena de prisión de dos a seis meses.

Art. 25. Se sancionará con multa de 500 a 2 000 dinares argelinos la falta del registro previsto en el artículo 8 de la presente ley o la omisión de presentarlo.

En caso de reincidencia, la multa será de 1 000 a 4 000 dinares argelinos.

Art. 26. Quedan derogadas las disposiciones de la ordenanza núm. 75-33¹, de 29 de abril de 1975, y toda disposición contraria a las de la presente ley.

Art. 27. La presente ley será publicada en el Journal officiel de la República Argelina Democrática y Popular.

¹ Serie Legislativa, 1975-Alg. 4.

ECUADOR

Decreto ejecutivo núm. 1234, de 7 de febrero de 1990, por el que se expide el reglamento para la ejecución del Sistema de Promoción del Empleo (Registro Oficial, 12 de febrero de 1990, núm. 374, págs. 4-8).

[Nota editorial: Mediante decreto ejecutivo núm. 792, de 2 de agosto de 1989, se crea el "Sistema de Promoción del Empleo" (PROE). El PROE se propone financiar el "Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social" y "Proyectos Especiales de Empleo". Para reglamentar el decreto ejecutivo núm. 792, de 1989, se expidió el decreto ejecutivo núm. 1234, de 1990.]

CAPITULO I. NATURALEZA Y OBJETIVOS

Artículo 1.º El Sistema de Promoción del Empleo, creado mediante decreto ejecutivo núm. 792, del 2 de agosto de 1989, publicado en el Registro Oficial núm. 247 del 4 de agosto del mismo año, es un mecanismo financiero a través del cual el Gobierno Nacional canaliza recursos para la ejecución del Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social y de los Proyectos Especiales de Empleo, cuyo diseño y coordinación estarán a cargo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 2. Los objetivos específicos del Sistema de Promoción del Empleo son: promover y financiar la ejecución de proyectos destinados a generar empleo y a elevar los niveles de ingreso entre los sectores sociales más vulnerables o desprotegidos y que se encuentren en situación de extrema pobreza, tanto en las áreas urbanas como rurales.

CAPITULO II. DEL REGIMEN ADMINISTRATIVO

Art. 3. El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos será el organismo responsable de la administración del Sistema de Promoción del Empleo.

Art. 4. El Comité Ejecutivo de los Programas de Empleo se encargará del diseño, planificación, seguimiento y evaluación de los programas que se ejecuten a través del PROE.

Art. 5. El Comité Ejecutivo del PROE estará integrado por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, quien lo presidirá; por el Subsecretario de Recursos Humanos y Empleo, que hará las veces de Presidente alterno; por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos; por el Director del Instituto Nacional de Empleo; y, por el Director de UNEPROM.

Art. 6. Será responsabilidad de la Subsecretaría de Recursos Humanos y Empleo, el diseñar y coordinar la ejecución del Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social y de los Proyectos Especiales de Empleo.

Art. 7. El Instituto Nacional de Empleo, como organismo técnico encargado de coordinar la ejecución del Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social, establecerá en su interior la organización más adecuada y conveniente para cumplir con tal propósito y definirá los mecanismos y procedimientos necesarios para promover la formulación y presentación de proyectos, así como para evaluar su viabilidad técnica, económica y social y asegurar su ejecución.

Art. 8. La Dirección de Empleo y Recursos Humanos que es la encargada de coordinar la ejecución de Proyectos Especiales de Empleo, optará por la organización y los mecanismos y procedimientos más apropiados para el cumplimiento de este cometido.

Art. 9. El Comité Ejecutivo se reunirá ordinariamente cada quince días y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, previa convocatoria del Ministro o del Subsecretario de Recursos Humanos y Empleo; y funcionará de acuerdo a las normas orgánicas que establezca el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

CAPITULO III. DEL PROGRAMA DE EMPLEO EMERGENTE Y DESARROLLO SOCIAL

Art. 10. El Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social, administrado por el INEM, conforme a las normas de este reglamento, financiará proyectos que reúnan las siguientes características y requisitos:

- a. deberá beneficiar con obras de infraestructura productiva o de servicios a la misma comunidad entre cuyos miembros sean contratados los trabajadores;
- b. los contratos de trabajo temporal privilegiarán a los miembros de la comunidad que se encuentren en la desocupación o subocupación comprobadas;
- c. las tecnologías a emplearse deberán ser intensivas en fuerza de trabajo y ahorradoras de divisas;
- d. se ejecutarán en áreas críticas del país, urbanas y rurales, de acuerdo con prioridades establecidas según el mapa de estas áreas elaborado en el PEEDS;
- e. las poblaciones beneficiarias deberán comprometerse a velar por el buen mantenimiento de las obras;
- f. los proyectos que impliquen cofinanciamiento recibirán tratamiento preferente del PEEDS, siempre y cuando sean compatibles con los objetivos del Programa;
- g. los proyectos presentados al PEEDS deberán ser factibles de ejecución inmediata y en lo posible estos no deben demandar más de tres meses;
- h. la inversión cuyo financiamiento se solicite al PEEDS no deberá superar el monto límite fijado para cada tipo de proyectos por el propio Programa, en función de sus disponibilidades de recursos financieros y del cumplimiento de sus objetivos.

Art. 11. Los proyectos serán presentados al INEM por organizaciones populares, organismos seccionales, organizaciones no gubernamentales,

organismos de desarrollo regional y otros organismos públicos o privados que trabajen en beneficio de la población menos favorecida del país.

Art. 12. Los proyectos admitidos al PEEDS serán sometidos a un proceso de evaluación social, económica y técnica; y, una vez satisfechas todas las exigencias legales respecto a convenios, contratos y garantías, serán objeto de supervisión y seguimiento.

Art. 13. El INEM no ejecutará directamente ningún proyecto, pues esto estará a cargo de:

- organismos seccionales (consejos provinciales y municipalidades) y juntas parroquiales;
- organismos no gubernamentales que estén en condiciones de llevar adelante proyectos del PEEDS, con financiamiento total o parcial de éste;
- organismos formados por la población beneficiaria y calificados por el INEM;
- pequeñas empresas privadas o contratistas individuales debidamente calificados;
- organizaciones populares y comunitarias que el INEM considere que están calificadas para ello.

Art. 14. La supervisión y fiscalización de la ejecución de los proyectos financiados por el PROE se encargará a organismos públicos o privados, a profesionales individuales cuando fuere del caso, que no tengan ninguna relación con los contratistas de obras.

Art. 15. El INEM en convenio con instituciones públicas o privadas procurará llevar a cabo actividades de capacitación de entidades ejecutoras, de los trabajadores directamente incorporados a la ejecución de los proyectos y de la población beneficiaria.

Art. 16. El INEM prestará asistencia técnica para la formulación de proyectos cuando sea necesario.

Art. 17. Para viabilizar la participación de organizaciones populares y de contratistas individuales en la ejecución de los proyectos el INEM establecerá los mecanismos más idóneos para ello.

Art. 18. Las obras y servicios que se ejecuten en cumplimiento del PEEDS serán financiadas a través de la modalidad de asignaciones y aportes no reembolsables; para lo cual, en el presupuesto del PROE se establecerá la partida global correspondiente.

Art. 19. El financiamiento asignado al PEEDS será destinado a la ejecución de un conjunto renovable de proyectos de beneficio social o desarrollo y promoción comunitaria, cuya ejecución permita la generación de ocupación e ingresos temporales que cumplan los requisitos del Art. 10 de este reglamento.

CAPITULO IV. DE LOS PROYECTOS ESPECIALES DE EMPLEO

Art. 20. La Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos será la encargada de diseñar, planificar, calificar, evaluar y supervisar Proyectos

Especiales de Empleo. Asimismo será competente para brindar asesoría en la formulación de proyectos de empleo a las organizaciones, comunidades y entidades no gubernamentales que lo soliciten.

Art. 21. Los Proyectos Especiales de Empleo contribuirán a la disminución de los índices de desocupación o subempleo por ingresos que afectan a un importante segmento de la PEA ecuatoriana, mediante la aplicación de un conjunto coordinado de acciones destinadas a generar nuevos puestos permanentes de trabajo y mejorar la calidad de los empleos existentes, buscando elevar los ingresos, el nivel de vida y la participación social de sus integrantes. Estos pretenden incrementar los niveles de eficiencia tecnológica y productiva, en especial de aquellas actividades económicas de pequeña envergadura relacionadas con la producción y los servicios caracterizados por el uso intensivo de mano de obra.

Art. 22. Serán requisitos para la aprobación de los Proyectos Especiales de Empleo los siguientes:

- a. beneficiarán a comunidades u organizaciones populares legalmente constituidas y socialmente desprotegidas;
- b. garantizarán la generación de empleo permanente;
- c. mejorarán los niveles de ingresos de la población beneficiaria.

Art. 23. La Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos en ningún caso se convertirá en entidad ejecutora de los Proyectos Especiales de Empleo, esto será responsabilidad de instituciones públicas o privadas, organismos seccionales, organismos no gubernamentales, organizaciones populares, y comunidades.

Art. 24. Los Proyectos Especiales de Empleo serán presentados a la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos en formatos especiales para ello, y se someterán a la calificación y evaluación pertinentes.

Art. 25. La Dirección Nacional de Empleo, estará facultada para brindar asesoría en la formulación de proyectos de empleo a las organizaciones, comunidades y entidades gubernamentales que los soliciten.

Art. 26. Los Proyectos Especiales de Empleo financiados por el PROE, serán evaluados y supervisados por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

Art. 27. Los Proyectos Especiales de Empleo serán financiados a través de dos modalidades:

- a. asignaciones no reembolsables, y
- b. crédito.

Art. 28. Las asignaciones no reembolsables se aplicarán para el financiamiento de actividades de capacitación y asistencia técnica y demás actividades que se especifiquen en los proyectos.

Art. 29. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, literal b), del presente reglamento, se constituirá una disponibilidad especial de recursos de crédito.

Art. 30. Los recursos de crédito se canalizarán a través de entidades financieras del sector público o privado, para lo que se utilizarán los mecanismos legales y técnicos más apropiados.

Art. 31. Los créditos que conceda el PROE para el desarrollo de los Proyectos Especiales de Empleo se destinarán al financiamiento de activos fijos y de capital de trabajo.

Art. 32. Las tasas de interés aplicables a los créditos que otorga el PROE serán inferiores a las vigentes en las operaciones comerciales de crédito. Su fijación se realizará a través de las regulaciones de Junta Monetaria.

CAPITULO V. DE LA COORDINACION INTRA E INTERINSTITUCIONAL

.....

CAPITULO VI. DEL PRESUPUESTO, SU EJECUCION Y ADMINISTRACION

.....

ECUADOR

Ley núm. 90, de 24 de julio de 1990, de régimen de maquila, de contratación laboral a tiempo parcial y de reformas al Código del Trabajo, a la ley de la Corporación Financiera Nacional, a la ley de compañías financieras, a la ley de consultoría, a la ley orgánica de Aduanas, a la ley de creación del sistema de garantía crediticia y a la ley orgánica del Servicio Exterior. (Registro Oficial, 3 de agosto de 1990, suplemento núm. 493, págs. 1-16.)

[Nota editorial: La ley núm. 90 ha sido adoptada considerando que "es deber del Estado garantizar el derecho al trabajo de los ecuatorianos". El establecimiento de industrias maquiladoras, la regulación de los contratos de duración determinada y la intervención del Poder Ejecutivo en la determinación del salario mínimo son "prioridades en el marco de un esfuerzo nacional para la superación del grave problema del desempleo y el subempleo". Se revisa el Código del Trabajo (Serie Legislativa, 1978-Ecu. 1), en particular al introducirse un nuevo tipo de contrato de trabajo, "de maquilado"; y crearse una nueva modalidad de contratación, "a tiempo parcial".]

TITULO I. OPERACIONES DE MAQUILA

CAPITULO I. DEFINICIONES. ORGANIZACION Y PROCEDIMIENTO

Artículo 1.º Para efectos de la presente ley, se entiende por:

OPERACION DE MAQUILA: el proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, perfeccionamiento, transformación o reparación de bienes de procedencia extranjera, importados bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial previsto en esta ley, para su reexportación posterior, con la incorporación de componentes nacionales si fuere el caso.

MAQUILADORA: la persona natural o jurídica, consorcio u otra unidad económica que haya sido calificada para operar en la forma prevista en la presente ley.

CONTRATO DE MAQUILADO: el contrato suscrito entre la maquiladora y el contratante del exterior, legalizado en el país donde se hubiere celebrado y protocolizado ante un notario.

PROGRAMA DE MAQUILA: la descripción de las operaciones de maquila que se hubiere convenido en el respectivo contrato de maquilado.

Art. 2. Las operaciones de maquilado estarán dirigidas a:

- a) la modernización y tecnificación de los sectores productivos;
- b) la inversión en sectores de tecnología avanzada;
- c) la captación de mano de obra y su capacitación;
- d) propiciar la mayor incorporación de componentes nacionales en los procesos de maquila; y

e) estimular la inversión extranjera directa en el país.

[Arts. 3-12. Se precisan los trámites que se deberán cumplir para acogerse al régimen de operaciones de maquila establecido por la ley.]

[CAPITULO II. DEL TRAMITE ADUANERO]

CAPITULO III. DE LA RELACION LABORAL

Art. 29. El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejecutará la política laboral sobre la operación de maquila, con sujeción a esta ley y al Código del Trabajo.

Art. 30. El contrato de trabajo de maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del contrato de maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al régimen establecido en esta ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

Art. 31. Los contratos individuales de trabajo de maquilado se celebrarán por escrito, observándose los requisitos previstos en el artículo 20 del Código del Trabajo¹, y se registrarán en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción a la que corresponda el lugar en donde debe realizarse la labor.

Art. 32. Las partes, de conformidad con lo dispuesto por el Código del Trabajo¹, podrán estipular por una sola vez la existencia de un tiempo de prueba no mayor a 90 días, siempre y cuando el contrato de trabajo de maquila tenga una duración de por lo menos un año.

Art. 33. La remuneración podrá ser fijada de mutuo acuerdo por los contratantes, pero en ningún caso será inferior a los salarios fijados por las comisiones sectoriales de salario mínimo, o al salario mínimo vital general, en su caso. Las remuneraciones contemplarán todas las compensaciones y bonificaciones adicionales previstas por la ley. Si el plazo de duración del contrato de trabajo fuere menor a un mes o si se hubiere convenido jornadas parciales, diarias o semanales, la remuneración se pagará en la proporción correspondiente.

Art. 34. Los contratos individuales de trabajo de maquila podrán ejecutarse según las diversas modalidades establecidas en el Código del Trabajo¹, atendiendo su naturaleza. Dada la especificidad de este contrato de trabajo, la conclusión del plazo del contrato de trabajo de maquilado será causa legal y suficiente para su terminación.

Serán además causales de terminación del contrato de trabajo todas las señaladas en el artículo 169 del Código del Trabajo².

De conformidad con el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo², la terminación del contrato de maquilado, por causas no imputables al empleador y debidamente justificadas, acarreará a su vez la terminación del contrato de trabajo de maquilado.

Los contratos individuales de trabajo de maquilado no gozarán de la estabilidad contemplada en el inciso primero del artículo 14 del Código del Trabajo³.

Art. 35. En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta ley, proceden en favor del trabajador las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo¹.

Art. 36. Los contratos individuales de trabajo podrán ser renovados por la simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren inscrito el contrato materia de la renovación.

Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo contrato de trabajo de maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente ley.

Art. 37. Las autoridades competentes, para efectuar la inscripción de los contratos de trabajo de maquilado, comprobarán debidamente la existencia de la autorización respectiva para la ejecución del programa de maquila para el que se contrata al trabajador.

Los empleadores que contraten fraudulentamente trabajadores bajo el sistema temporal que prevé esta ley serán sancionados por las Autoridades del Trabajo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos de conformidad con las disposiciones legales.

Art. 38. Si por cualquier causa no atribuible al empleador se produjere, en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila, una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de sus actividades, las partes podrán acordar expresamente una suspensión no remunerada de la relación laboral, previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, en la forma prevista en el artículo siguiente, con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes, quedarán en libertad de dar por terminado el contrato de trabajo, sin obligación alguna por esta causa, y suscribirán ante el Inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente.

Se considerará que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere, sea por voluntad unilateral del empleador o por acuerdo de las partes, sin contar con la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo.

Art. 39. Es obligación del empleador solicitar al Inspector del Trabajo la autorización para la paralización de las actividades de la maquiladora dentro del término máximo de tres días, contado a partir de la fecha del desabastecimiento mencionado en el artículo precedente.

Una vez conocida por el Inspector del Trabajo la solicitud de suspensión de actividades, la autorizará o negará, con sujeción a lo que se establezca en el respectivo reglamento.

Art. 40. Superado el desabastecimiento, el empleador comunicará el particular al Inspector del Trabajo en el término máximo de tres días, para que se notifique a los trabajadores y se señale la fecha de la reiniciación de las actividades, que será a más tardar dentro del término de tres días, contado desde la fecha de la notificación.

No obstante, si uno o más de los trabajadores llegare a conocer de la terminación del imprevisto que dio lugar a la suspensión de las actividades, podrá informar al Inspector del Trabajo, quien, luego de cerciorarse de la veracidad de la afirmación, ordenará la inmediata reanudación de las actividades de la maquiladora y sancionará al empleador de acuerdo con las normas legales pertinentes.

Art. 41. En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y suplementarias, descanso, vacaciones y remuneraciones, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Art. 42. La afiliación de los trabajadores maquiladores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, será obligatoria.

[CAPITULO IV. DISPOSICIONES ESPECIALES]

Art. 49. En todo cuanto no estuviere previsto en esta ley, sobre las operaciones de maquila serán aplicables, siempre que no contraríen sus características específicas, las disposiciones constantes en el Código Tributario, la ley orgánica de Aduanas, el Código del Trabajo¹ y demás normas generales y especiales.

TITULO II. CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL

Art. 50. Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

Art. 51. Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.

Art. 52. El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el contrato colectivo, si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Art. 53. Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán laborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagará con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

Art. 54. El empleador sólo podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

Art. 55. El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá, además de los requisitos puntualizados en el artículo 20

del Código del Trabajo⁴, la denominación de "contrato a tiempo parcial", los días en que se realizará el horario de trabajo.

Art. 56. Si se violaren las disposiciones de los artículos de este título, las relaciones de trabajo se sujetarán al régimen laboral general.

Art. 57. Podrán celebrar este tipo de contrato únicamente las personas que no se encuentren laborando bajo el régimen ordinario de la jornada de cuarenta horas semanales.

Art. 58. Un trabajador podrá celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.

Art. 59. Se prohíbe la celebración de este tipo de contratos con menores de quince años.

Art. 60. Si el contrato fuere a plazo fijo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo⁵. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

Art. 61. Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre sí, y, por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho de organización será ejercido con sujeción a lo establecido en la presente ley y en el Código del Trabajo.

TITULO III. POLITICA SALARIAL

Art. 62. El inciso primero del artículo 134 del Código del Trabajo sustitúyese por el siguiente:

"El salario mínimo vital general para todo trabajador será el que señale el decreto ejecutivo que dicte el Presidente de la República. Además de la cuantía, en el mismo decreto podrá regular todo lo relativo a incrementos salariales, imputabilidad salarial de los incrementos, aumento de compensaciones, bonificaciones, remuneraciones adicionales y sueldo básico del magisterio fiscal.

Las pensiones de retiro, invalidez y montepío serán incrementadas por el Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con sujeción a sus propias normas y las elevaciones establecidas en el decreto ejecutivo."

[TITULO IV. REFORMAS A LA LEY DE LA CORPORACION FINANCIERA NACIONAL]

[TITULO V. REFORMAS A LA LEY DE COMPAÑIAS FINANCIERAS]

[TITULO VI. REFORMAS A LA LEY DE CONSULTORIA]

[TITULO VII. REFORMAS A LA LEY ORGANICA DE ADUANAS]

[TITULO VIII. REFORMAS A LA LEY DE CREACION
DEL SISTEMA DE GARANTIA CREDITICIA]

[TITULO IX. REFORMA A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO EXTERIOR]

DISPOSICIONES FINALES

Art. 75. El Presidente de la República, en el plazo máximo de noventa días, contado a partir de la publicación de esta ley en el Registro Oficial, dictará los reglamentos para su aplicación.

Art. 76. La presente ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial y prevalecerá sobre las normas generales y especiales que se le opongan.

DISPOSICION TRANSITORIA. El Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el plazo máximo de sesenta días, contado desde la fecha de vigencia de esta ley, emitirá las disposiciones que regulen la afiliación, aportes y prestaciones de los trabajadores sujetos al régimen de contratación a tiempo parcial.

¹ Serie Legislativa 1978-Ecua. 1.

² Artículo 169, "causas para la terminación del contrato individual".

³ Artículo 14, "estabilidad mínima y excepciones".

⁴ Artículo 20, "requisitos del contrato escrito".

⁵ Artículo 171, "causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato"; artículo 172, "causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato".

FRANCIA

Ley núm. 90-613, de 12 de julio de 1990, por la que se favorece la estabilidad en el empleo mediante la adaptación del régimen de contratos precarios. (Journal officiel, 14 de julio de 1990, núm. 162, págs. 8322-8329.)

[Nota editorial: Desde su publicación en la Serie Legislativa con la signatura 1981-Fr.1, el texto codificado de la primera parte (legislativa) del Código del Trabajo ha sido objeto de numerosas modificaciones que han alcanzado, entre otros, a todos los artículos que modifica o completa esta ley. La Serie Legislativa ha publicado varias de esas modificaciones (véase especialmente: Serie Legislativa, 1982-Fr. 1C, 1982-Fr. 1D ... 1982-Fr. 1F ... 1982-Fr. 2C, 1982-Fr. 2D, 1982-Fr. 2E ... 1984-Fr. 1). Como posteriormente se produjeron otras modificaciones de diversa importancia, se sugiere al lector consultar la edición de 1990 del Código del Trabajo, libro 1.º, capítulo II, sección primera "Contrato por tiempo determinado" (del artículo L 122-1 al L 122-3-15) y también el capítulo IV "Trabajo temporario" (del artículo L 124-1 al L 124-21).]*

Artículo 1.º Las disposiciones de la presente ley tiene por objeto precisar las condiciones en que puede derogarse el principio según el cual el contrato de duración indeterminada es la forma normal del contrato de trabajo.

Dichas disposiciones deben tener por resultado disminuir la proporción de empleos precarios facilitando su transformación en empleos estables con contratos de duración indeterminada y favorecer una evolución en los comportamientos de gestión hacia prácticas de adaptación interna fundadas en arreglos negociados para organizar el trabajo.

Dichas disposiciones establecen medidas de protección en beneficio de los asalariados a quienes conciernan tales formas de empleo de naturaleza complementaria, sin perjuicio de las mejoras que se puedan introducir en su estatuto mediante la negociación colectiva.

TITULO I. DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS CONTRATOS
DE DURACION DETERMINADA

Art. 2. Reemplázanse los artículos L. 122-1 y L. 122-1-1 del Código del Trabajo por las disposiciones siguientes:

"Art. L. 122-1. El contrato de trabajo de duración determinada no puede tener por objeto ni por efecto cubrir duraderamente un empleo vinculado a la actividad normal y permanente de la empresa.

* Ciertas disposiciones de esta ley no se incluyen en la presente versión en español y sólo se señalan entre corchetes en el lugar correspondiente. El texto completo de la ley se publica en francés en Documents de droit social 1990/3.

Dejando a salvo las disposiciones del artículo L. 122-2, dicho tipo de contrato sólo puede celebrarse para la ejecución de una tarea específica y temporaria y sólo en los casos enumerados en el artículo L. 122-1-1."

"Art. L. 122-1-1. El contrato de trabajo de duración determinada sólo puede celebrarse en los siguientes casos:

- 1.º Reemplazo de un asalariado en caso de ausencia, de suspensión de su contrato de trabajo, de su partida definitiva anterior a la supresión de su puesto de trabajo notificado al comité de empresa o a los delegados del personal, si los hubiera, o en caso de espera de la entrada efectiva en servicio del asalariado con un contrato de trabajo de duración indeterminada que lo debe sustituir.
- 2.º Incremento temporario de la actividad de la empresa.
- 3.º Empleos estacionales o para los cuales, en ciertos sectores de actividad definidos por decreto, por convenio o por acuerdo colectivo amplio, es práctica general no recurrir al contrato de trabajo de duración indeterminada en razón de la naturaleza de la actividad realizada y del carácter temporal de esos empleos."

Art. 3. Agrégase, después del artículo L. 122-1-1 del Código del Trabajo, el siguiente artículo L. 122-1-2:

"Art. L. 122-1-2 - I. El contrato de trabajo de duración determinada debe comportar un plazo precisamente fijado desde su celebración.

Dicho contrato puede renovarse una sola vez por una duración determinada que, sumada al plazo del contrato inicial, no puede exceder la duración máxima prevista en el párrafo II de este artículo. Las condiciones de la renovación deben estar previstos en el contrato o ser objeto de un acta adicional sometida al asalariado antes del vencimiento del plazo previsto inicialmente.

II. La duración total del contrato teniendo en cuenta, en el caso, la renovación del mismo, no puede exceder de dieciocho meses. Ese plazo será de nueve meses en caso de esperarse la entrada efectiva en servicio de un asalariado con un contrato de duración indeterminada o cuando el objeto del contrato consista en la realización de trabajos urgentes, necesarios por razones de seguridad. La duración máxima del contrato será de veinticuatro meses cuando su ejecución tenga lugar en el extranjero, o en el caso de partida definitiva de un asalariado que preceda a la supresión de su puesto de trabajo o de un pedido repentino y excepcional destinado a la exportación hecho al empresario principal o a un subcontratista y cuya importancia requiera el empleo de medios que, cualitativa o cuantitativamente, excedan ampliamente los que la empresa utiliza de ordinario. En este último caso, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses y el empleador deberá consultar al comité de empresa o, en su caso, a los delegados del personal, si los hubiera, antes de proceder a las incorporaciones previstas.

III. Cuando el contrato se celebra para reemplazar a un asalariado ausente o cuyo contrato de trabajo está suspendido, o a la espera de la entrada efectiva en servicio de un asalariado con un contrato de duración indeterminada o en aplicación del párrafo 3.º del artículo L. 122-1-1, puede no tener un vencimiento determinado, pero debe entonces establecer una duración mínima y tener por vencimiento el final de la ausencia del asalariado reemplazado o la realización del objeto para el que se celebró el contrato."

Art. 4. Agrégase, después del artículo L. 122-2 del Código del Trabajo, el siguiente artículo L. 122-2-1:

"Art. L. 122-2-1. Sin perjuicio de la aplicación del artículo L. 321-14, cuando en un establecimiento se ha procedido a un despido por motivos económicos, en los seis meses siguientes a ese despido no puede tomarse a un asalariado con contrato de duración determinada debido al incremento temporario de la actividad, inclusive para realizar una tarea ocasional, bien

determinada, de corta duración, y que no corresponda a la actividad normal de la empresa.

Esta prohibición se aplica a los puestos afectados por el despido.

La misma no se aplica cuando la duración del contrato no susceptible de renovación no excede de tres meses, o cuando el contrato está relacionado con un pedido repentino y excepcional destinado a la exportación hecho al empresario principal o a un subcontratista y cuya importancia requiera el empleo de medios que, cualitativa o cuantitativamente, excedan ampliamente los que la empresa utiliza de ordinario.

Esta posibilidad está subordinada a la información y a la consulta previa del comité de empresa o, en su caso, a los delegados del personal, si los hubiera."

Art. 5. El artículo L. 122-3 del Código del Trabajo queda redactado así:

"Art. 122-3. En ningún caso un contrato de trabajo de duración determinada puede ser celebrado:

- 1.º para reemplazar a un asalariado cuyo contrato de trabajo está suspendido como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo;
- 2.º para efectuar trabajos particularmente peligrosos de la lista establecida en una orden del ministro de trabajo o del ministro de agricultura y especialmente para ciertos trabajos que son objeto de una vigilancia médica especial de conformidad con la reglamentación sobre medicina del trabajo. Esta orden fijará también las condiciones en que el director departamental del trabajo y del empleo podrá excepcionalmente autorizar una dispensa a esta prohibición."

Art. 6. El artículo L. 122-3-1 del Código del Trabajo queda redactado así:

"Art. L. 122-3-1. El contrato de trabajo de duración determinada debe celebrarse por escrito e incluir la explicación específica de las causas que lo han motivado, en defecto de lo cual se considerará de duración indeterminada.

En el contrato deben, especialmente, figurar:

- el nombre y la calificación del asalariado reemplazado, cuando ha sido celebrado en aplicación del párrafo 1.º del artículo L. 122-1-1;
- la fecha de su terminación y, en el caso, una cláusula de renovación, si el contrato tiene un término preciso;
- la duración mínima del mismo si no contiene un término preciso;
- la designación del puesto de trabajo, especificando, en el caso, si dicho puesto figura en la lista prevista en el artículo L. 231-3-1, la descripción del empleo ocupado o, si el contrato ha sido celebrado en aplicación del párrafo 2.º del artículo L. 122-2, la descripción de la naturaleza de las actividades en las que participará el interesado durante su permanencia en la empresa;
- el título del contrato colectivo aplicable;
- la duración del período de prueba eventualmente previsto;
- el monto de la remuneración y de sus diferentes componentes, comprendidos, si existen, las primas y otros complementos del salario;
- el nombre y la dirección de la caja de jubilación complementaria y, en el caso, los del organismo de previsión.

El contrato de trabajo debe ser entregado al asalariado, a más tardar, dentro de los dos días siguientes del comienzo de la relación de trabajo."

Art. 7. Complétase el artículo L. 122-3-3 del Código del Trabajo con los tres apartados siguientes:

"La remuneración, en el sentido del artículo L. 140-2, que percibe el asalariado con contrato de trabajo de duración determinada, no puede ser

inferior al monto de la remuneración que percibiría en la misma empresa después del período de prueba, un asalariado con contrato de trabajo de duración indeterminada, de calificación equivalente y desempeñando las mismas funciones.

Por excepción a las disposiciones del artículo L. 223-2, el asalariado vinculado por un contrato de trabajo de duración determinada, tiene derecho a una indemnización compensatoria de las vacaciones pagadas, en función del trabajo efectivamente realizado durante el contrato, cualquiera haya sido su duración, si el régimen de vacaciones aplicable en la empresa no le permite gozar efectivamente de las mismas.

El monto de la indemnización, calculado en función de la duración del contrato, no puede ser inferior al décimo de la remuneración total bruta adeudada al asalariado. La indemnización debe pagarse al final del contrato, salvo si las relaciones contractuales continúan con un contrato de trabajo de duración indeterminada."

Art. 8. El artículo L. 122-3-4 del Código del Trabajo queda redactado así:

"Art. L. 122-3-4. Cuando al final de un contrato de trabajo de duración determinada, las relaciones contractuales de trabajo no continúan con un contrato de trabajo de duración indeterminada, el asalariado tiene derecho, en concepto de complemento de salario, a una indemnización compensatoria de la precariedad de su situación.

Dicha indemnización se calcula en función de la remuneración del asalariado y de la duración del contrato. Su tasase fija mediante contrato o acuerdo colectivo de trabajo o, en su caso, la tasa mínima se fija por decreto, adoptado previa consulta a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los asalariados interesadas.

Dicha indemnización, que se acumula con la remuneración total bruta del asalariado, debe pagarse al final del contrato simultáneamente con el último salario y debe figurar en el correspondiente boletín de salario.

Esta indemnización no es exigible:

- a) en el caso de contratos de trabajo de duración determinada celebrados en aplicación de las disposiciones del párrafo 3.º del artículo L. 122-1-1 o del artículo L. 122-2, salvo disposiciones más favorables de los contratos colectivos;
- b) en el caso de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con jóvenes por un período comprendido en sus vacaciones escolares o universitarias;
- c) en caso de que el asalariado se niegue a aceptar la celebración de un contrato de trabajo de duración indeterminada para ocupar el mismo empleo o uno similar, con una remuneración por lo menos equivalente;
- d) en el caso de ruptura anticipada del contrato por iniciativa del asalariado, por falta grave de éste o de fuerza mayor."

Art. 9. [Modificaciones formales a los artículos L. 122-2, L. 122-3-10, L. 122-3-11 y L. 122-3-13, como resultado del agregado de las disposiciones anteriores.]

Art. 10. Complétase el artículo L. 122-3-13 del Código del Trabajo con el apartado siguiente:

"Cuando un tribunal paritario reciba una demanda de recalificación de un contrato de duración determinada en contrato de duración indeterminada, la misma pasa directamente a la sala de sentencia, la que debe resolver sobre el fondo en el plazo de un mes desde que recibió la demanda. La decisión del tribunal paritario es ejecutoria a título provisional. Si el tribunal hace lugar a la demanda del asalariado, debe acordarle una indemnización a cargo del empleador, que no puede ser inferior a un mes de salario, sin perjuicio de

la aplicación de las disposiciones de la sección II del capítulo II del título II del libro 1.º de este Código."

Art. 11. Agrégase, después del artículo L. 122-3-15 del Código del Trabajo, el siguiente artículo L. 122-3-16:

"Art. L. 122-3-16. Las organizaciones sindicales representativas pueden entablar toda acción para asegurar la aplicación de la presente sección en favor de un asalariado, sin necesidad de acreditar mandato del mismo. El asalariado debe ser advertido por carta recomendada con aviso de recepción y no haber manifestado oposición dentro de los quince días siguientes de haber sido notificado por la organización sindical de su propósito de entablar la acción. El asalariado puede intervenir en la causa iniciada por el sindicato y ponerle término en cualquier momento."

Art. 12. [Agregado de un nuevo artículo L. 152-1-3 (multas y penas de prisión).]

TITULO II. DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORARIO

Art. 13. Se sustituyen los artículos L. 124-2 y L. 124-2-1 del Código del Trabajo por las disposiciones siguientes:

"Art. L. 124-2. El contrato de trabajo temporario no puede tener por objeto ni por efecto cubrir duraderamente un empleo vinculado a la actividad normal y permanente de la empresa utilizadora.

Un utilizador sólo puede recurrir a los asalariados de las empresas de trabajo temporario mencionadas en el artículo L. 124-1 para una tarea precisa y temporaria denominada "misión" y solamente en los casos enumerados en el artículo L. 124-2-1.

Art. L. 124-2-1. Un utilizador puede recurrir a los asalariados de las empresas de trabajo temporario mencionadas en el artículo L. 124-1, sólo para tareas no duraderas denominadas "misiones", en el sentido empleado en el presente capítulo y únicamente en los siguientes casos:

- 1.º Reemplazo de un asalariado en caso de ausencia, de suspensión de su contrato de trabajo, de su partida definitiva anterior a la supresión de su puesto de trabajo notificado el comité de empresa o los delegados del personal, si los hubiera, o en caso de espera de la entrada efectiva en servicio del asalariado contratado con un contrato de duración indeterminada que lo debe sustituir.
- 2.º Incremento temporario de la actividad de la empresa.
- 3.º Empleos estacionales o para los cuales, en ciertos sectores de actividad definidos por decreto o por convenio o por acuerdo colectivo amplio, es práctica general no recurrir al contrato de trabajo de duración indeterminada en razón de la naturaleza de la actividad realizada y del carácter temporal de esos empleos."

Art. 14 - I. Los artículos L. 124-2-2, L. 124-2-3, L. 124-2-4, L. 124-2-5 del Código del Trabajo pasan a estar numerados, respectivamente L. 124-2-3, L. 124-2-4, L. 124-2-5 y L. 124-2-6.

II. Agrégase, después del artículo L. 124-2-1 del Código del Trabajo el siguiente artículo L. 124-2-2:

"Art. L. 124-2-2 - I. La misión de trabajo temporario debe incluir un término precisamente establecido desde la celebración del contrato de puesta a disposición mencionado en el artículo L. 124-3.

El contrato de trabajo temporario puede ser renovado una sola vez por una duraci3n determinada que, sumada a la duraci3n del contrato inicial, no puede exceder la duraci3n m3xima prevista en el p3rrafo II de este art3culo. Las condiciones de la renovaci3n deben estar previstas en el contrato o ser objeto de un acta adicional sometida al asalariado antes del vencimiento del plazo previsto inicialmente.

II. La duraci3n total del contrato, teniendo en cuenta, en el caso, la renovaci3n del mismo, no puede exceder de dieciocho meses. Ese plazo ser3 de nueve meses en el caso de espera de la entrada efectiva en servicio de un asalariado con un contrato de duraci3n indeterminada o cuando el objeto del contrato consista en la realizaci3n de trabajos urgentes, necesarios por razones de seguridad. La duraci3n m3xima total del contrato ser3 de veinticuatro meses cuando su ejecuci3n tenga lugar en el extranjero, o en el caso de partida definitiva de un asalariado que preceda a la supresi3n de su puesto de trabajo o de un pedido repentino y excepcional destinado a la exportaci3n hecho al empresario principal o a un subcontratista y cuya importancia requiera el empleo de medios que, cualitativa o cuantitativamente, excedan ampliamente los que la empresa utiliza de ordinario. En este 3ltimo caso, la duraci3n del contrato no podr3 ser inferior a seis meses y el empleador deber3 consultar al comit3 de empresa o, en su caso, a los delegados del personal, si los hubiera, antes de proceder a las incorporaciones previstas.

III. Cuando el contrato se celebra para reemplazar a un asalariado ausente o cuyo contrato de trabajo est3 suspendido, a la espera de la entrada efectiva en servicio de un asalariado con un contrato de duraci3n indeterminada o en aplicaci3n del p3rrafo 3.º del art3culo L. 124-2-1, puede no tener un vencimiento determinado, pero debe entonces establecer una duraci3n m3nima y tener por vencimiento el final de la ausencia del asalariado reemplazado o la realizaci3n del objeto para el que se celebr3 el contrato."

Art. 15. El art3culo L. 124-2-3 del C3digo del Trabajo queda redactado as3:

"Art. L. 124-2-3. En ning3n caso un contrato de trabajo temporario puede ser celebrado:

- 1.º para reemplazar a un asalariado cuyo contrato de trabajo est3 suspendido como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo;
- 2.º para efectuar trabajos particularmente peligrosos de la lista establecida en una orden del ministro de trabajo o del ministro de agricultura y especialmente para ciertos trabajos que son objeto de una vigilancia m3dica especial de conformidad con la reglamentaci3n sobre medicina del trabajo. Esta orden fijar3 tambi3n las condiciones en que el director departamental del trabajo y del empleo podr3 excepcionalmente autorizar una dispensa a esta prohibici3n."

Art. 16. [Modificaciones formales a los art3culos L. 124-2-4, L. 124-2-5 y L. 124-2-6, como resultado del agregado de las disposiciones anteriores.]

Art. 17. Agr3gase, despu3s del art3culo L. 124-2-6 del C3digo del Trabajo, el siguiente art3culo L. 124-2-7:

"Art. L. 124-2-7. Sin perjuicio de la aplicaci3n del art3culo L. 321-14, en un establecimiento donde se ha procedido a un despido por motivos econ3micos, en los seis meses siguientes a ese despido no puede recurrirse a un asalariado de una empresa de trabajo temporario por causa de incremento temporario de la actividad, inclusive para realizar una tarea ocasional, bien determinada, de corta duraci3n y que no corresponda a la actividad normal del establecimiento utilizador.

Esta prohibici3n se aplica a los puestos afectados por el despido.

La misma no se aplica cuando la duración del contrato no susceptible de renovación no excede de tres meses, o cuando el contrato está vinculado con un pedido repentino y excepcional destinado a la exportación hecho al empresario principal o a un subcontratista y cuya importancia requiera el empleo de medios que, cualitativa o cuantitativamente, excedan ampliamente los que la empresa utiliza de ordinario.

Esta posibilidad está subordinada a la información y a la consulta previa del comité de empresa o, en su caso, a los delegados del personal, si los hubiera."

Art. 18. [Modificaciones al artículo L. 124-3 (disposiciones obligatorias que debe incluir todo contrato que pone a disposición de un establecimiento utilizador un asalariado de una empresa de trabajo temporario).]

Art. 19. [Modificaciones al artículo L. 124-4 (disposiciones obligatorias que debe incluir todo contrato de trabajo que vincula a una empresa de trabajo temporario con un asalariado puesto provisoriamente a disposición de un establecimiento utilizador).]

Art. 20. El artículo 124-4-4 del Código del Trabajo queda redactado así:

"Art. L. 124-4-4. Si al final de una misión, el asalariado con contrato de trabajo temporario no se beneficia inmediatamente con un contrato de duración indeterminada con el establecimiento utilizador, tiene derecho, en concepto de complemento de salario, a una indemnización compensatoria de la precariedad de su situación.

Dicha indemnización se calcula en función de la duración de la misión y de la remuneración del asalariado. Su tasa se fija mediante contrato o acuerdo colectivo de trabajo o, en su caso, la tasa mínima de indemnización se fija por decreto, adoptado previa consulta a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los asalariados interesados.

Dicha indemnización, que se acumula a la remuneración total bruta debida al asalariado, debe ser pagada por la empresa de trabajo temporario al final de cada misión efectivamente cumplida, junto con el salario debido en concepto de la misma y debe figurar en el correspondiente boletín de salario.

Esta indemnización no es exigible:

- 1.º en el caso de contratos de trabajo temporario celebrados en aplicación del apartado 1.º del artículo L. 124-2-1 si un acuerdo colectivo amplio entre las organizaciones profesionales de empleadores y de asalariados de la rama de trabajo temporario así lo prevé;
- 2.º en el caso de contratos de trabajo temporario celebrados en aplicación del artículo L. 124-21;
- 3.º en el caso de ruptura del contrato por iniciativa del asalariado, por falta grave de éste o de fuerza mayor."

Art. 21. Complétase el artículo L. 124-4-6 del Código del Trabajo con los dos apartados siguientes:

"Los equipos de protección individual son suministrados por el utilizador. No obstante, ciertos equipos de protección individual personalizados, determinados por vía de convención o de acuerdo colectivo, pueden ser suministrados por el empresario de trabajo temporario.

Los asalariados temporarios no deben tener a su cargo la financiación de los equipos de protección individual."

Art. 22. [Modificaciones formales a los artículos L. 124-5, L. 124-7 y L. 152-2, como resultado del agregado de las disposiciones anteriores; agregado de un nuevo apartado en el artículo L. 124-11 (reglas de control administrativo).]

Art. 23. Agrégase, a continuación del artículo L. 124-7 del Código del Trabajo, el siguiente artículo L. 124-7-1:

"Art. L.124-7-1. Cuando un tribunal paritario reciba una demanda de recalificación de una misión temporaria en contrato de trabajo de duración indeterminada, la misma pasa directamente a la sala de sentencia, la que debe resolver sobre el fondo en el plazo de un mes desde que recibió la demanda. La decisión del tribunal paritario es ejecutoria a título provisional. Si el tribunal hace lugar a la demanda del asalariado, debe acordarle una indemnización a cargo del utilizador, que no puede ser inferior a un mes de salario, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones de la sección II del capítulo II del título II del libro 1.º de este Código."

Art. 24. El artículo L. 124-20 del Código del Trabajo queda redactado así:

"Art. L. 124-20. Las organizaciones sindicales representativas pueden entablar toda acción para asegurar la aplicación del presente capítulo a favor de un asalariado, sin necesidad de acreditar mandato del mismo. El asalariado debe ser advertido por carta recomendada con aviso de recepción y no haber manifestado oposición dentro de los quince días siguientes de haber sido notificado por la organización sindical de su propósito de entablar la acción. El asalariado puede intervenir en la causa iniciada por el sindicato y ponerle término en cualquier momento."

TITULO III. DISPOSICIONES RELATIVAS A LA FORMACION PROFESIONAL PERMANENTE

Art. 25 - I. Agrégase en el capítulo 1.º del título III del libro IX del Código del Trabajo, precediendo al artículo 931-1, una sección I, con el siguiente título:

"Sección I. Licencia de formación: disposiciones comunes"

II. Agrégase en el capítulo 1.º del título III del libro IX del Código del Trabajo, después del artículo L. 931-12, la siguiente sección II:

"Sección II. Licencia de formación: disposiciones particulares para las personas que han sido titulares de contratos de duración determinada"

Art. L. 931-13. Sin perjuicio de las disposiciones de la sección I precedente, toda persona que, durante su carrera profesional, ha sido titular de un contrato de trabajo de duración determinada, puede beneficiar de una licencia de formación en las condiciones y según las modalidades definidas en la presente sección.

Art. L. 931-14. La licencia de formación, que corresponde a la duración de la actividad de formación, tiene lugar fuera del período de ejecución del contrato de trabajo de duración determinada. La actividad de formación debe comenzar no más tarde de doce meses después de la finalización del contrato.

No obstante, a pedido del asalariado y con el acuerdo del empleador, la formación puede efectuarse en todo o en parte antes de la finalización del contrato de trabajo. En las mismas condiciones, la licencia a que se refiere el tercer apartado del artículo L. 931-1 puede igualmente acordarse antes de la finalización del contrato de trabajo.

Art. L. 931-15. El derecho a la licencia de formación de los interesados está subordinado a las siguientes condiciones de antigüedad:

- a) veinticuatro meses, consecutivos o no, en calidad de asalariado en el curso de los últimos cinco años, cualquiera haya sido la naturaleza de los sucesivos contratos;
- b) de los veinticuatro meses, cuatro, consecutivos o no, de contrato de trabajo de duración determinada, en el curso de los últimos doce meses.

Para el cálculo de la antigüedad en la rama profesional requerida por los apartados segundo y tercero del artículo L. 931-2 de este Código, que da lugar al derecho a la licencia de formación se tiene en cuenta la duración de los contratos de trabajo de duración determinada, cualesquiera que sean las ramas profesionales donde el asalariado ejecutó los mismos.

No obstante, para los asalariados dependientes, a la fecha en que se solicita la licencia, de empresas artesanales con menos de diez asalariados, los términos establecidos precedentemente se elevan a treinta y seis meses en el curso de los siete últimos años, de los cuales ocho meses en el curso de los últimos veinticuatro meses.

Los plazos anteriores se tienen en cuenta cualesquiera que sean la rama profesional y la empresa en las cuales el asalariado ha ejercido sucesivamente su actividad, según modalidades determinadas por decreto.

La antigüedad alcanzada en virtud de contratos particulares de trabajo, los que se aluden en el título VIII del libro IX de este Código, o por jóvenes contratados durante su escolaridad o sus estudios superiores, no puede tenerse en cuenta para el derecho a la licencia.

Art. L. 931-16. Los gastos vinculados a la licencia de formación son a cargo del organismo paritario mencionado en el artículo L. 950-2-2, del que depende la empresa en la que se ha ejecutado el contrato de trabajo de duración determinada que ha permitido al asalariado lograr su derecho a la licencia de formación.

Este organismo verifica si se han reunido las condiciones mencionadas en el artículo L.931-15 para beneficiar del derecho a la licencia de formación.

Art. L. 931-17. El organismo paritario mencionado en el artículo L. 931-16 puede negarse a tomar a su cargo al beneficiario de la licencia únicamente cuando su solicitud no pueda integrarse a una actividad de formación en el sentido del artículo L. 900-2 o cuando todas las solicitudes que le han sido presentadas no puedan ser satisfechas simultáneamente.

El organismo paritario determina las prioridades y los criterios para tomar a su cargo a los interesados, de manera tal de privilegiar las formaciones que les permitan alcanzar un nivel superior de calificación, cambiar de actividad o de profesión o desarrollar sus conocimientos.

En caso de no existir el acuerdo o el contrato colectivo previstos en el artículo L. 931-8-1, un decreto del Consejo de Estado determina las condiciones en las cuales los organismos paritarios pueden declarar prioritarias ciertas categorías de actividades de formación o de destinatarios de las mismas.

Art. L. 931-18. El beneficiario de la licencia tiene derecho a una remuneración pagada por el organismo paritario, cuyo monto es igual a un porcentual del salario medio percibido en el curso del o de los contratos de trabajo de duración determinada que le permitieron justificar las condiciones de antigüedad de cuatro u ocho meses mencionadas en el artículo L. 931-15. No existiendo el acuerdo o el contrato colectivo previstos en el artículo L. 931-8-1, el porcentual se determina por decreto.

El organismo paritario asegura la financiación de la totalidad o de una parte de los gastos correspondientes a la licencia de formación, de acuerdo con las reglas que regulan las condiciones de su intervención.

Art. L. 931-19. Durante su licencia de formación, se considera al trabajador como persona en formación profesional. Continúa beneficiando de la protección social de que gozaba en materia de seguridad social, de seguro de desempleo y de jubilación complementaria cuando era asalariado con contrato de trabajo de duración determinada.

El organismo paritario aporta a los sistemas respectivos las cotizaciones sociales correspondientes a esas garantías.

Art. 931-20. Para financiar la licencia de formación definida por las disposiciones de la presente sección, las empresas o establecimientos, estén sometidos o no a la obligación que se desprende del artículo L. 950-2, pagan al organismo paritario reconocido un monto equivalente al uno por ciento - entendido en el sentido del párrafo I del artículo 231 del Código General de Impuestos - de los salarios pagados a los titulares de un contrato de duración determinada durante toda la duración del mismo.

Dicho pago no es exigible cuando el contrato de trabajo de duración determinada continúa como contrato de trabajo de duración indeterminada o cuando el mismo no entra en el cómputo de la antigüedad para el derecho a la licencia de formación.

Dicho pago, distinto de otros pagos en concepto de formación a que las empresas estén obligadas en virtud de un texto legislativo o contractual, se efectúa antes del 1.º de marzo del año siguiente al de la finalización de los contratos de trabajo de duración determinada.

Los importes son vertidos a un fondo mutual en una sección particular del organismo paritario interviniente."

Art. 26 - I. Agrégase en el capítulo 1.º del título III del libro IX del Código del Trabajo, antes del artículo L. 931-13, la siguiente sección III:

"Sección III. Otras licencias"

II. Los artículos L. 931-13 y L. 931-14 pasan a ser los artículos L. 931-21 y L. 931-22, respectivamente.

Art. 27. [Modificaciones al artículo L. 950-2 referidas al porcentual del monto de los salarios que las empresas de trabajo temporario deben dedicar al financiamiento de la formación profesional permanente.]

Art. 28. [Modificaciones formales a los artículos L. 124-16 y L. 124-17 como resultado del agregado de las disposiciones del artículo 25 anterior; modificaciones a los artículos L. 124-16 y L. 124-18 relativas al cálculo del efectivo de asalariados empleados habitualmente por las empresas de trabajo temporario a los fines de la participación de los asalariados en el resultado de la empresa.]

TITULO IV. SUBCONTRATACION Y PRESTAMO DE MANO DE OBRA ILICITOS

Art. 29. [Modificaciones al artículo L. 125-2.]

Art. 30. Agrégase, después del artículo L. 125-3 del Código del Trabajo, el siguiente artículo L. 125-3-1:

"Art. L. 125-3-1. Las organizaciones sindicales representativas pueden entablar toda acción para asegurar la aplicación del presente capítulo a favor de un asalariado, sin necesidad de acreditar mandato del mismo. El asalariado

debe ser advertido por carta recomendada con aviso de recepción y no haber manifestado oposición dentro de los quince días siguientes de haber sido notificado por la organización sindical de su propósito de entablar la acción. El asalariado puede intervenir en la causa iniciada por el sindicato y ponerle término en cualquier momento."

Art. 31. [Modificaciones formales a los artículos L. 152-2 y L. 125-3; modificación al artículo L. 152-3 dirigida a agravar multas, penas de prisión y otras sanciones.]

Art. 32. [Modificación al artículo L. 200-3.]

Art. 33. [Modificación al artículo L. 200-3.]

TITULO V. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 34. [Modificaciones a los artículos L. 132-12 y L. 132-27 dirigidas a incluir los contratos de trabajo de duración determinada y las misiones de trabajo temporario en el examen de la evolución del empleo en la rama (o en la empresa) en ocasión de la negociación colectiva anual.]

Art. 35 - I. Complétase el quinto apartado del artículo L. 231-3-1 del Código del Trabajo de la manera siguiente:

"Sin perjuicio de la prohibición establecida en el párrafo 2.º del artículo L. 122-3 y en el párrafo 2.º del artículo L. 124-2-3 de este Código, los asalariados con contratos de trabajo de duración determinada y los asalariados con contratos de trabajo temporarios afectados a puestos de trabajo que comportan riesgos particulares para su salud o su seguridad, benefician, dada la especificidad de su contrato de trabajo, de una formación reforzada en materia de seguridad y de una presentación e información apropiadas en la empresa en que se desempeñan. El jefe del establecimiento establece la lista de dichos puestos de trabajo, previa consulta con el médico de trabajo y con el comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo o, en su caso, con los delegados del personal, si los hubiera. La lista mencionada queda a disposición del inspector del trabajo."

II. Complétase el segundo apartado del artículo L. 231-3-1 del Código del Trabajo con la frase siguiente:

"Se los consulta igualmente sobre el programa y las modalidades prácticas de la formación reforzada prevista en el quinto apartado de este artículo y sobre las condiciones de presentación a los asalariados en los puestos definidos en dicho apartado."

III. Agrégase, después del quinto apartado del artículo L. 231-3-1 del Código del Trabajo, el siguiente apartado:

"Cuando con miras a la ejecución de trabajos urgentes, necesarios por motivos de seguridad, se recurre a asalariados con contratos de trabajo temporario, que ya tienen la calificación necesaria para ese tipo de intervención, el jefe de la empresa utilizadora brinda a dichos asalariados todas las informaciones necesarias sobre las particularidades de la empresa y de su medio, susceptibles de tener consecuencias sobre su seguridad."

Art. 36. Complétase el artículo L. 231-8 del Código del Trabajo con el siguiente apartado:

"Se presume la existencia de culpa inexcusable del empleador, definida en el artículo L. 452-1 del Código de la Seguridad Social, en el caso de que asalariados con contrato de duración determinada o puestos a disposición de una empresa utilizadora por una empresa de trabajo temporario, son afectados a puestos de trabajo que comportan riesgos particulares para su salud o su seguridad sin haber recibido la formación reforzada en materia de seguridad prevista en el artículo L. 231-3-1 y resultan víctimas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional."

Art. 37 - I. Suprímense la tercera, cuarta y quinta frases del penúltimo apartado y el último apartado del artículo L. 432-4 del Código del Trabajo.

II. Agrégase en el Código del Trabajo el siguiente artículo L. 432-4-1:

"Art. L. 432-4-1. Cada trimestre, en las empresas de por lo menos trescientos asalariados y cada semestre en las otras, el jefe de la empresa informa al comité de empresa sobre la situación del empleo, la que se analiza describiendo, mes por mes, la evolución de los efectivos y la calificación de los asalariados por sexo, indicando el número de asalariados con contrato de trabajo de duración indeterminada, con contrato de trabajo de duración determinada, con contrato de trabajo temporario y los asalariados pertenecientes a una empresa exterior. El jefe de la empresa debe exponer igualmente al comité los motivos que lo llevaron a recurrir a las tres últimas categorías de personal mencionadas. Le comunica también el número de jornadas de trabajo efectuadas, durante los tres o seis últimos meses, por los asalariados con contrato de trabajo de duración determinada y con contrato de trabajo temporario y también el número de contratos de práctica de iniciación a la vida profesional, previstos en el artículo L. 980-9 y el número de contratos de reinserción profesional, previstos en el artículo L. 322-4-2. En la mencionada oportunidad el jefe de la empresa debe, si el comité se lo solicita, poner en su conocimiento todos los contratos celebrados con empresas de trabajo temporario para la puesta a disposición de asalariados con contrato de trabajo temporario y asimismo con establecimientos de trabajo protegido, cuando los contratos celebrados con dichos establecimientos prevén la formación y la contratación por la empresa de trabajadores inválidos.

Quando, entre dos de las reuniones del comité previstas en el apartado anterior, el número de trabajadores ocupados en la empresa con contratos de trabajo de duración determinada y con contratos de trabajo temporario experimenta un incremento importante en relación con la situación imperante en el momento de la última reunión del comité, el examen de este asunto se incluye de pleno derecho en el orden del día de la siguiente reunión ordinaria del comité, prevista en el primer apartado del artículo L. 434-3, si la mayoría de los miembros del comité lo solicita.

En dicha reunión, el jefe de la empresa debe comunicar al comité de empresa la cantidad de asalariados con contratos de trabajo de duración determinada y con contratos de trabajo temporario, los motivos que lo condujeron a recurrir a los mismos y el número de jornadas de trabajo que efectuaron, desde la última comunicación de informaciones que hizo sobre el tema."

III. Reemplázase, en el tercer apartado del artículo L. 432-1-1, las palabras: "el penúltimo apartado del artículo L. 432-4", por las siguientes: "el artículo L. 432-4-1".

Art. 38 - I. Complétase el artículo L. 424-1 del Código del Trabajo con el siguiente apartado:

"En las empresas de trabajo temporario, las horas de delegación utilizadas entre dos misiones, de conformidad con las disposiciones convencionales, por un delegado titular del personal en el ejercicio de su mandato, son consideradas como horas de trabajo. Las mismas se consideran que

forman parte, en lo que se refiere a la remuneración del delegado y a las cargas sociales correspondientes, del último contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporario en la que tuvo lugar su elección como delegado titular del personal."

II. Complétase el artículo L. 434-1 del Código del Trabajo con el siguiente apartado:

"En las empresas de trabajo temporario, las horas de delegación utilizadas entre dos misiones, de conformidad con las disposiciones convencionales, por un miembro titular del comité de empresa en el ejercicio de su mandato, se consideran horas de trabajo. Las mismas se consideran que forman parte, en lo que se refiere a su remuneración y a las cargas sociales correspondientes, del último contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporario, en la que tuvo lugar su elección como miembro titular del comité de empresa."

Art. 39. [Modificaciones formales a los artículos L. 143-10 y L. 341-6-1.]

Art. 40. Agrégase, en el Código de la Seguridad Social, el siguiente artículo L. 241-5-1:

"Art. L. 241-5-1. Con el fin de tomar en cuenta los riesgos particulares que corren los asalariados puestos a disposición de utilizadores por las empresas de trabajo temporario, el costo del accidente y de la enfermedad profesional definidos en los artículos L. 411-1 y L. 461-1 será parcialmente a cargo de la empresa utilizadora, si ésta, en el momento del accidente, debe pagar las cotizaciones mencionadas en el artículo L. 241-5. En caso de incumplimiento de esta última, su pago será íntegramente a cargo del empleador. Estas disposiciones no impiden que el juez decida una repartición distinta, en función de las circunstancias del caso.

Se aplican las mismas disposiciones cuando la empresa utilizadora sea una colectividad, un establecimiento o una empresa autorizada a asumir la carga total o parcial de la indemnización de los accidentes de trabajo, en virtud de los artículos L. 413-13 o L. 413-14.

En el caso de que el asalariado temporario entable una acción por daños fundada en la culpa inexcusable del empleador sin implicar a la empresa utilizadora, la empresa de trabajo temporario debe citar en el proceso a la empresa utilizadora a fin de que se resuelva en la misma instancia sobre la demanda del asalariado temporario y sobre la caución respecto de las consecuencias financieras de un eventual reconocimiento de culpa inexcusable.

Un decreto del Consejo de Estado determina los casos y las modalidades de aplicación de este artículo y especialmente la parte del costo del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional a cargo de la empresa utilizadora, así como los documentos que, si lo solicitan, la empresa de trabajo temporario y la empresa utilizadora deben remitirse recíprocamente."

Art. 41. Agréguese en el Código Rural el siguiente artículo 1154-1:

"Art. 1154-1. Con el fin de tomar en cuenta los riesgos particulares que corren los asalariados puestos a disposición de utilizadores por las empresas de trabajo temporario, el costo del accidente y de la enfermedad profesional definidos en los artículos 1146 y 1170 está parcialmente a cargo de la empresa utilizadora, si ésta, en el momento del accidente, debe pagar las cotizaciones mencionadas en el artículo 1154. En caso de incumplimiento de esta última, su pago estará íntegramente a cargo del empleador. Estas disposiciones no impiden al juez decidir una repartición distinta, en función de las circunstancias del caso.

En el caso de que un asalariado temporario entable una acción por daños fundada en la culpa inexcusable del empleador sin implicar a la empresa utilizadora, la empresa de trabajo temporario debe citar en el proceso a la empresa utilizadora, a fin de que se resuelva en la misma instancia sobre la demanda del asalariado temporario y sobre la caución respecto de las consecuencias financieras de un eventual reconocimiento de la culpa inexcusable.

Un decreto del Consejo de Estado determina los casos y las modalidades de aplicación de este artículo y especialmente la parte del costo del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional a cargo de la empresa utilizadora, así como los documentos que, si lo solicitan, la empresa de trabajo temporario y la empresa utilizadora deben remitirse recíprocamente."

Art. 42. El Gobierno presentará al Parlamento, antes del 31 de diciembre de 1991, un informe sobre la evolución del volumen y de las condiciones de la utilización de las formas de trabajo precario.

Dicho informe permitirá evaluar los resultados de la aplicación de las disposiciones de la presente ley respecto de los objetivos enunciados en el artículo 1.º y determinar, si esos objetivos no se han alcanzado, las medidas legislativas correctivas adecuadas.

El informe incluirá igualmente un estudio sobre los efectos de la repartición derogatoria de los costos de los accidentes de trabajo entre la empresa de trabajo temporario y la empresa utilizadora.

Art. 43. Las disposiciones de la presente ley se aplican a los contratos celebrados después de su entrada en vigencia.

La presente ley será cumplida como ley del Estado.

¹ Serie Legislativa 1981-Fr. 1 (texto codificado), 1982-Fr. 1, 1982-Fr. 2, 1984-Fr. 1.

GUINEA ECUATORIAL

Ley núm. 2/1990, de 4 de enero de 1990, sobre ordenamiento general del trabajo.

INDICE

Artículos

EXPOSICION DE MOTIVOS

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Principios fundamentales	1
Objeto	2
Campo de aplicación	3
Excepciones	4
Fuentes	5

TITULO II. FORMACION Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo	6
Modalidades	7
Trabajo a domicilio	8
Trabajo fuera del lugar de residencia	9
Trabajo fuera del país	10
Trabajo de menores	11
Trabajo de aprendices	12
Auxiliar o ayudante	13
Trabajo para contratistas	14
Trabajo para grupos de empresas	15
Sustitución del empleador	16
Forma del contrato	17
Empleo de trabajadores	18
Redacción y estudio de contratos de trabajo	19
Informaciones de empleo	20

TITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Criterios generales	21
Derechos del empleador	22
Obligaciones del empleador	23
Derechos del trabajador	24
Obligaciones del trabajador	25

TITULO IV. LA PRESTACION DEL SERVICIO

Capítulo I. Ambiente y condiciones de trabajo

Lineamientos generales	26
Obligaciones del empleador	27
Medidas en los lugares de trabajo	28
Trabajos insalubres	29
Pesos autorizados	30
Exámenes médicos	31
Inversiones	32
Instalaciones	33
Comités de higiene y seguridad	34

Capítulo II. Riesgos profesionales

Responsabilidad por riesgos profesionales	35
Accidentes de trabajo	36
Enfermedades profesionales	37
Incapacidades	38
Incapacidad temporal	39
Incapacidad parcial permanente	40
Incapacidad total permanente	41
Incapacidad absoluta permanente	42
Gran invalidez	43
Rentas por riesgos	44
Garantía y preferencia	45
Presunción de muerte	46
Riesgos profesionales. Beneficios	47

Capítulo III. Tiempo de trabajo y de descanso

Jornada y semana de trabajo	48
Horas extraordinarias	49
Descansos diarios y semanales	50
Excepciones	51
Permisos	52
Horario de trabajo	53
Vacaciones	54

TITULO V. DE LA REMUNERACION

Salario	55
Determinación	56
Salario mínimo	57
Remuneración por días de fiesta y de descanso semanal	58
Remuneración por vacaciones	59
Bonificaciones anuales	60
Modo de pago	61
Pago directo	62
Libre disposición	63
Mercancías y servicios	64
Oportunidad del pago	65
Lugar del pago	66
Preferencia	67

Libro de registro de salarios	68
Cesión del salario	69
Embargo del salario	70
Prestaciones de seguridad social	71

TITULO VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas de suspensión del contrato	72
Efectos de la suspensión	73

TITULO VII. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas de terminación del contrato	74
Antigüedad	75
Certificado de trabajo	76
Daños y perjuicios	77
Preaviso	78
Despido	79
Causas justificadas de despido	80
Recurso contra el despido	81
Procedimiento en caso de despido	82
Reducción de personal	83
Despido indirecto	84
Despido nulo	85

TITULO VIII.- INFRACCIONES, SANCIONES Y PRESCRIPCION DE ACCIONES

Infracciones de empleadores	86
Infracciones de trabajadores	87
Garantías del trabajador	88
Prescripción	89

Disposición transitoria
Disposición derogatoria
Disposición final

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

Finalmente, la ratificación por nuestro país, el 12 de junio de 1985, de algunos convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, aconseja conformar la legislación laboral a los principios de los instrumentos ratificados; siendo por ello precisa la revisión de la ley núm. 11/1984, del 20 de junio, sobre ordenamiento del trabajo.

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

En su virtud, y a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su sesión del día 18 de diciembre de 1989, debidamente aprobado por la Cámara de los Representantes del Pueblo en su pleno extraordinario celebrado en esta capital del 22 al 23 de diciembre último, vengo en sancionar y promulgar la presente

LEY GENERAL DEL TRABAJO

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Principios fundamentales. El trabajo, entendido como la participación del hombre en la producción, mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, según la personal vocación, en orden al decoro y holgura de su vida y para el mejor desarrollo de la economía nacional, tendrá como bases fundamentales los principios expuestos en los párrafos siguientes:

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

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

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

(4) El Estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Nadie podrá ser objeto de discriminaciones, es decir, de distinciones, exclusiones o preferencias, por motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o afiliación sindical, que tenga por objeto anular o alterar esa igualdad. No obstante, el Estado podrá adoptar medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, con el objeto de facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo; asimismo podrá otorgar subvenciones y otras ayudas para fomentar el empleo de estas clases de trabajadores.

(5) Las disposiciones de esta ley son de orden público.

(6) Es nula la renuncia o cesión de los derechos que confiere esta ley a los trabajadores. Sin embargo, serán permitidos los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, en virtud de los cuales el trabajador desista de una parte de sus reclamaciones. Dichos acuerdos serán debidamente circunstanciados y deberán celebrarse ante la autoridad del trabajo, o judicial, bajo pena de nulidad.

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

(8) El Estado formulará y pondrá en práctica medidas de estímulo y reconocimiento para las pequeñas empresas que se distingan por sus esfuerzos en el cumplimiento de esta ley.

(9) En la contratación de obras por parte del Estado se velará por la inclusión de cláusulas que garanticen la observación de esta ley.

(10) Las órdenes, instrucciones y en general todas las disposiciones dirigidas al trabajador necesariamente serán impartidas en español sin perjuicio de que le puedan ser interpretadas.

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

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

Art. 2. Objeto. (1) La presente ley regula el trabajo personal por cuenta y bajo la dirección de un empleador.

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

Art. 3. Campo de aplicación. (1) La presente ley se aplicará a todas las empresas, explotaciones o establecimientos existentes o que se establezcan en Guinea Ecuatorial. Esta disposición no impide la aplicación de normas más

favorables para los trabajadores, contenidas en estatutos especiales, reglamentos, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

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

Art. 4. Excepciones. Quedan exceptuados de la aplicación de los artículos siguientes de esta ley:

- 1) el trabajo de los funcionarios públicos regidos por un estatuto especial;
- 2) el trabajo obligatorio ejecutado de conformidad con las leyes y los convenios internacionales del trabajo;
- 3) el trabajo ocasional realizado voluntariamente a título de amistad, benevolencia o buena voluntad, o en reciprocidad de servicios análogos;
- 4) el trabajo realizado por funcionarios diplomáticos o consulares de otros países;
- 5) el trabajo realizado por el o la cónyuge del empleador, o por sus ascendientes, descendientes o hermanos, a condición de que se preste en empresas exclusivamente familiares que ocupen a menos de cinco personas, incluyendo al jefe de familia. Se aplicará no obstante esta ley cuando se alegue la existencia de un contrato de trabajo, o éste se desprenda de los hechos.

Art. 5. Fuentes. (1) Las situaciones, derechos y obligaciones relativos al trabajo se regulan especialmente por:

- a) la ley fundamental, los convenios internacionales del trabajo ratificados por la República, las leyes y decretos-leyes y los reglamentos;
- b) los convenios colectivos;
- c) los contratos de trabajo;
- d) los usos y costumbres.

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

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

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

TITULO II. FORMACION Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 6. Contrato de trabajo. (1) El contrato de trabajo es un acuerdo en virtud del cual una persona natural conviene en prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, mediante el pago de una remuneración.

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

Art. 7. Modalidades. (1) El contrato de trabajo puede ser convenido por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada. La regla es el contrato por tiempo indeterminado.

(2) El contrato de trabajo se podrá celebrar por tiempo determinado o para una obra determinada sólo cuando tenga por objeto:

- a) la prestación de servicios por hasta seis meses, pudiendo ser renovado por un período igual o menor;
- b) la sustitución de un trabajador temporalmente ausente;
- c) la ejecución de obras o servicios precisamente definidos y temporales por su naturaleza, por una duración de hasta dos años;
- d) la prestación de servicios por temporada, que por su propia naturaleza tienen lugar en determinadas épocas del año;
- e) la prestación de servicios, por hasta dos años, en una empresa o actividad que se inicie o que se reestructure y que sea generadora de un volumen significativo de empleo, siempre y cuando se obtenga previamente la autorización de la Dirección de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional para reclutar trabajadores bajo esta modalidad; el contrato de trabajo podrá tener una duración de un año, prorrogable por otro.

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

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

Art. 8. Trabajo a domicilio. Cuando el trabajador preste sus servicios en el lugar donde viva, o en otro lugar que libremente elija y sin vigilancia del empleador, éste deberá llevar un registro donde conste la fecha de inicio del contrato, la clase y cantidad de trabajo encomendado, el lugar de ejecución del mismo, la cantidad de materias primas entregadas, si fuere el caso, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de objetos elaborados y todos los demás aspectos de la relación de trabajo que interesen a las partes. De dicho registro entregará copia al trabajador al momento del pago del salario, o en todo caso una vez al mes, con los datos correspondientes al período de trabajo de que se trate.

Art. 9. Trabajo fuera del lugar de residencia. Cuando una persona sea contratada para prestar servicios fuera del lugar de su residencia habitual, el empleador costeará al comienzo y al final de la relación de trabajo los gastos de traslado del trabajador, de ida y de regreso al lugar de origen, o por un monto equivalente si el trabajador desea trasladarse a otro lugar. Cuando se trate de un trabajo permanente, o el contrato deba durar al menos un año, el empleador deberá, a partir del tercer mes de servicios, costear también el traslado de ida y regreso del cónyuge y de hasta dos hijos del trabajador.

Art. 10. Trabajo fuera del país. Cuando el contrato de trabajo contemple la prestación de servicios fuera del país, el empleador quedará obligado a pagar al comienzo y al final de la relación de trabajo los gastos de traslado del trabajador hasta el lugar de destino y de regreso a su lugar de origen, o por un monto equivalente si el trabajador desea trasladarse a otro lugar, así como los gastos usuales de instalación y de reinstalación. Cuando se trate de un trabajador permanente, o cuyo contrato deba durar al menos un año, el empleador deberá, a partir del tercer mes de servicios, costear también el traslado de ida y regreso del cónyuge y de hasta dos hijos del trabajador. Si el trabajador es residente del país, el empleador deberá además constituir fianza o garantía suficiente a satisfacción de las autoridades del trabajo, para cubrir el monto de los gastos de repatriación y de las demás deudas contraídas con el trabajador.

Art. 11. Trabajo de menores. (1) El trabajo de los menores de catorce años está prohibido.

(2) No obstante, quienes hayan cumplido trece años podrán realizar trabajos ligeros, a condición de que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, así como tampoco su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por las autoridades competentes, ni el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

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

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

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

(6) El empleador que contrate los servicios de menores que no hayan alcanzado la edad mínima requerida para trabajar, o que no estén legalmente autorizados para ello, deberá en todo caso pagarles el salario y las demás

prestaciones legales, sin perjuicio de las sanciones legales que puedan corresponderle.

Art. 12. Trabajo de aprendices. (1) El empleador podrá contratar menores como aprendices, hasta por seis meses, con la obligación de enseñarles prácticamente un oficio y la posibilidad de utilizar su trabajo.

(2) La remuneración mínima del aprendiz será igual a la mitad de la que corresponda a los trabajadores que conozcan el oficio.

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

Art. 13. Auxiliar o ayudante. El auxiliar, o ayudante que hubiese sido contratado por un trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, quedará vinculado por un contrato de trabajo con el empleador de éste.

Art. 14. Trabajo para contratistas. (1) Cuando una persona solicite de un contratista la realización de una obra o servicio, ambos responderán solidariamente ante los trabajadores del contratista por las obligaciones derivadas de la obra o servicio, cuando ésta guarde estrecha relación con las actividades del contratante. Además, las autoridades del trabajo podrán ordenar que los trabajadores del contratista disfruten de los mismos derechos y beneficios que tengan los que directamente realicen tareas análogas para el contratante de la obra o servicio, cuando lo consideren equitativo y viable.

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

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

Art. 15. Trabajo para grupos de empresas. Cuando un trabajador preste servicios simultánea o sucesivamente a diversas empresas que constituyan una unidad económica, o un grupo de empresas, aunque tengan distinta personalidad jurídica, sus derechos en virtud del contrato de trabajo y de esta ley serán establecidos teniendo en cuenta esa realidad y podrá ejercerlos indistintamente contra cada una de esas empresas que lo hayan contratado o contra la máxima representación del conjunto o grupo de empresas.

Art. 16. Sustitución del empleador. (1) La sustitución del empleador no afecta a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia, cuando una empresa, o parte de una empresa, es transferida por un empleador a otro, y mantenida por éste en el ejercicio de la misma actividad, los trabajadores de dicha empresa o parte de empresa tienen derecho a continuar en su empleo, sin cambio en sus condiciones de trabajo. No obstante, los trabajadores tienen derecho igualmente a considerarse despedidos sin causa justificada, cuando la transferencia pueda significar un perjuicio para ellos.

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

Art. 17. Forma del contrato. (1) La existencia del contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma y la denominación que las partes le atribuyan, surge de los hechos.

(2) El contrato de trabajo deberá ser extendido por escrito.

(3) En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2, y sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, el empleador deberá ser particularmente diligente para facilitar a las autoridades del trabajo y al propio trabajador toda documentación y demás elementos de juicio relativos a la prestación de servicios de éste.

Art. 18. Empleo de trabajadores. Las autoridades del trabajo promoverán el empleo productivo y libremente elegido. A este efecto llevarán un registro de ofertas y demandas de empleo, prestarán la debida asesoría a empleadores y trabajadores en materia de colocaciones y harán estudios del mercado con miras a adoptar decisiones apropiadas.

Art. 19. Redacción y estudio de contratos de trabajo. Las autoridades del trabajo estarán a la disposición de empleadores y trabajadores para prestarles asistencia en la redacción de contratos de trabajo y llamarán su atención sobre sus derechos y obligaciones legales.

Art. 20. Informaciones de empleo. Los empleadores enviarán cada tres meses a las autoridades del trabajo una relación detallada del número y nombre de sus trabajadores, con indicación del oficio que desempeñan y de su salario y demás condiciones de trabajo.

TITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Art. 21. Criterios generales. (1) El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o la ley.

(2) A falta de mayores precisiones en el contrato, se entiende que el trabajador debe prestar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad del empleador; y que éste debe pagar una remuneración igual a la que esté vigente en el lugar para trabajos de igual valor, cualquiera que sea la condición del trabajador.

Art. 22. Derechos del empleador. Dentro de los límites fijados por esta ley, sus reglamentos, convenios colectivos y contratos individuales de trabajo, al empleador compete dirigir, organizar y administrar el trabajo de forma de obtener niveles adecuados de eficacia y rendimiento de la capacidad productiva de la empresa y de aprovechamiento de las calificaciones y aptitudes de los trabajadores. En tal virtud, corresponde al empleador, entre otras facultades:

- a) dictar normas internas, aprobadas por el Delegado de Trabajo o el Director General de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional, según proceda, sobre materias tales como organización del trabajo, horas de funcionamiento de la empresa, control de entradas y salidas, circulación en la empresa, seguridad y salud de los trabajadores y procedimientos disciplinarios;

- b) establecer los horarios de trabajo y modificarlos a condición de que ello no ocasione perjuicios a los trabajadores;
- c) definir, atribuir y variar las tareas de los trabajadores, de acuerdo con su categoría profesional, calificaciones y experiencia, siempre que ello no signifique un cambio fundamental en las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

Art. 23. Obligaciones del empleador. Es deber del empleador:

- a) dar ocupación efectiva a sus trabajadores;
- b) suministrarles adecuados instrumentos de trabajo;
- c) indemnizarles por la pérdida de sus herramientas o útiles propios que hubiesen confiado al cuidado del empleador;
- d) guardarles respeto y consideración y abstenerse de maltratos de palabra u obra;
- e) atender sus quejas justificadas;
- f) abstenerse de influir en sus convicciones religiosas;
- g) no imponerles sanciones ajenas a lo dispuesto en la presente ley;
- h) no tomar represalias contra los trabajadores por el hecho de recurrir ante las autoridades en defensa de sus derechos laborales;
- i) observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de trabajo;
- j) cumplir las demás obligaciones laborales que le impongan las leyes.

Art. 24. Derechos del trabajador. (1) El trabajador tiene los siguientes derechos básicos, con el contenido que para cada uno de los mismos establezcan normas específicas, legales o contractuales:

- a) de trabajo y libre elección de profesión u oficio;
- b) a la ocupación efectiva;
- c) a no ser discriminado en forma alguna y por ningún motivo;
- d) a la promoción y formación profesional en el trabajo;
- e) a su integridad física, al descanso y a trabajar en buenas condiciones de seguridad e higiene;
- f) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad;
- g) a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida;
- h) al ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo;
- i) de asociación profesional;
- j) de negociación colectiva.

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

Art. 25. Obligaciones del trabajador. Es deber del trabajador:

- a) realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes, con la eficacia, intensidad y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) observar buena conducta, moralidad y prudencia durante el trabajo;
- c) ser leal con el empleador y en consecuencia abstenerse de toda competencia que le sea perjudicial, así como de divulgar secretos inherentes al trabajo y conocidos en razón de éste;
- d) asistir regular y puntualmente al trabajo y prevenir al empleador en caso de inasistencia por motivos justificados, o explicar oportunamente las razones que puedan haber motivado alguna inasistencia;
- e) usar en forma adecuada los instrumentos de trabajo y materiales suministrados por el empleador;
- f) no trabajar en vacaciones;
- g) contribuir a evitar riesgos que puedan poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros, de terceras personas, del empleador, o las instalaciones o materiales de la empresa;
- h) prestar auxilio en caso de que se produzcan siniestros en el lugar de trabajo;
- i) cumplir las demás obligaciones que le impongan las leyes.

TITULO IV. LA PRESTACION DEL SERVICIO

Capítulo I. Ambiente y condiciones de trabajo

Art. 26. Lineamientos generales. (1) El Estado formulará y pondrá en práctica de manera progresiva y realista una política de seguridad y salud de los trabajadores y de mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, adecuada a las posibilidades del país. Con miras a alcanzar tales objetivos, se propondrá la formación de empleadores, trabajadores y organizaciones profesionales, la concertación entre ellos, la promoción de medidas concretas de mejoramiento, la vigilancia del cumplimiento de las normas legales, incluido el establecimiento de procedimientos para la investigación de accidentes de trabajo, y la elaboración de estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

(2) El trabajo deberá prestarse en un ambiente y condiciones de naturaleza tales que:

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

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

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

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

Art. 27. Obligaciones del empleador. Son obligaciones generales del empleador:

- 1) facilitar una formación práctica en materia de seguridad y salud a los trabajadores cuando los emplee, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica o utilizar nuevas sustancias que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros; en todo caso cuidará de que ningún trabajador sea expuesto a la acción de condiciones o agentes físicos, químicos, biológicos, ambientales o de cualquier otra índole, sin ser advertido de los daños que pudieren causar a la salud y los medios de prevenirlos;
- 2) cuando sea necesario, suministrar a sus trabajadores ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud;
- 3) evitar y prevenir los accidentes y enfermedades profesionales;
- 4) de acuerdo con el tipo de riesgo al cual estén expuestos los trabajadores, las posibilidades de asistencia médica pública y los recursos económicos del empleador, a criterio de las autoridades del trabajo, disponer de un servicio médico o paramédico y farmacéutico para atención de sus trabajadores;
- 5) comunicar sin demora al Instituto de Seguridad Social, y de acuerdo con el procedimiento que al efecto se establezca, las enfermedades o accidentes profesionales y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren en el ambiente de trabajo y llevar un adecuado registro de los mismos;
- 6) hacer investigar las causas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales para adoptar medidas preventivas apropiadas;
- 7) tomar debida nota de los planteamientos que les formulen los trabajadores acerca del ambiente y las condiciones de trabajo y adoptar las medidas que resulten necesarias;
- 8) favorecer la participación de los trabajadores en los comités de higiene y seguridad;

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

Art. 28. Medidas en los lugares de trabajo. Los empleadores cuidarán de que:

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

Art. 29. Trabajos insalubres. (1) Se consideran insalubres los trabajos que puedan dañar la salud de los trabajadores, en razón de los equipos o los procedimientos empleados, los materiales utilizados, elaborados o desprendidos, los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que generen; por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radioactivas o explosivas; o por la falta de información o de entrenamiento de los trabajadores.

(2) Los empleadores adoptarán medidas para:

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

Art. 30. Pesos autorizados. (1) Queda prohibida la utilización en los puertos, muelles y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacas, fardos o cualquier utensilio para el transporte, carga o descarga a mano de mercancías, con una capacidad superior a sesenta y un kilogramos.

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

(3) Todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, consignado para ser transportado por mar o por vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior en

forma clara y duradera. En los casos excepcionales en que sea difícil determinar el peso exacto, podrá ser indicado en forma aproximada.

Art. 31. Exámenes médicos. Los trabajadores ocupados en trabajos peligrosos, o en la manipulación, fabricación o expedición de productos alimenticios para el consumo, deberán ser sometidos periódicamente a exámenes médicos.

Art. 32. Inversiones. A los fines de promover el mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, las autoridades competentes darán o gestionarán facilidades crediticias a empleadores para inversiones tendentes a la prevención de riesgos laborales y al bienestar de los trabajadores. Dichas inversiones podrán a su vez ser objeto de desgravamen total o parcial en materia de impuestos.

Art. 33. Instalaciones. Los proyectos y la construcción de locales de trabajo, o de modificación de los existentes, serán sometidos a la consideración de las autoridades del trabajo, quienes verificarán si reúnen condiciones favorables de acuerdo con lo prescrito por esta ley. Será sometida a su consideración, igualmente, con idéntica finalidad, la importación, construcción e instalación de maquinarias y equipos que puedan presentar algún riesgo para la salud o la vida del trabajador.

Art. 34. Comités de higiene y seguridad. (1) Serán creados comités de higiene y seguridad, destinados a asesorar a empleadores, a trabajadores y a las autoridades del trabajo, en la aplicación y desarrollo de las normas sobre ambiente y condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento.

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

(3) Los trabajadores miembros de comités de higiene y seguridad dispondrán de facilidades para el ejercicio de sus funciones. Además gozarán de inamovilidad mientras estén en el ejercicio de las mismas y hasta tres meses después de que hubieren finalizado.

Capítulo II. Riesgos profesionales

Art. 35. Responsabilidad por riesgos profesionales. (1) Los empleadores están en la obligación de inscribirse en el Instituto de Seguridad Social y de afiliarse en éste a sus trabajadores, incluidos los aprendices.

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

(3) El empleador será igualmente responsable, civil y penalmente, por los accidentes o enfermedades profesionales que por su negligencia ocurran a sus trabajadores, aun cuando estén amparados por el régimen de seguridad social.

Art. 36. 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 pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo; y toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

(2) Se considera también accidente de trabajo el que sobrevenga al trabajador:

- a) en ejecución de las órdenes del empleador, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad y relacionado con sus labores, aun fuera del lugar y horas de trabajo;
- b) en el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajador, en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, establecimiento o explotación;
- c) por acción de tercera persona o por acto intencionado del empleador o de un compañero de trabajo, durante la ejecución de sus labores;
- d) al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, dentro de un tiempo y una ruta razonables.

(3) No se considerará accidente de trabajo:

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

Art. 37. Enfermedades profesionales. (1) Enfermedad profesional es todo estado patológico sobrevenido de manera súbita o por evolución lenta como consecuencia del trabajo, o debido a las condiciones en las cuales éste se realice.

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

(3) Serán consideradas en todo caso enfermedades profesionales las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las sustancias incluidas en el siguiente cuadro, cuando dichas enfermedades o intoxicaciones afecten a los trabajadores pertenecientes a las industrias, profesiones u operaciones correspondientes en dicho cuadro y resulten del trabajo en una empresa sujeta a la presente ley:

CUADRO

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas:

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

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

Infección carbuncosa.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:

Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el cinc.

Fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos.

Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas.

Industrias poligráficas.

Fabricación de los compuestos de plomo.

Fabricación y reparación de acumuladores.

Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.

Pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos.

Trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de productos destinados a emplastecer, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo.

Tratamiento de minerales de mercurio.

Fabricación de compuestos de mercurio.

Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio.

Preparación de materias primas para sombrerería.

Dorado a fuego.

Empleo de bombas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.

Fabricación de pistones con fulminato de mercurio.

Obreros que estén en contacto con animales carbuncosos.

Manipulación de despojos de animales. Carga, descarga o transporte de mercancías.

Lista de enfermedades y sustancias tóxicas:

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

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

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

Intoxicación producida por el benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.

Intoxicación producida por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos.

Trastornos patológicos debidos:
a) al radio y a otras sustancias radiactivas;
b) a los rayos X.

Epiteliomas primitivos de la piel.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes:

Las industrias u operaciones que la legislación nacional considere están expuestas a los riesgos de la silicosis

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

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

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

Todas las operaciones de la producción, desprendimiento o utilización de los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, designadas por la legislación nacional.

Todas las operaciones que expongan a la acción del radio, de las sustancias radiactivas o de los rayos X.

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

Art. 38. Incapacidades. Para los efectos de las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se considerarán cinco clases de incapacidades; incapacidad temporal, parcial permanente para la profesión habitual, permanente total para la profesión habitual, absoluta permanente para todo trabajo y gran invalidez.

Art. 39. 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 para el momento en que sufrió dicha lesión. La incapacidad temporal se transforma en permanente después de un año sin que el trabajador se haya curado.

Art. 40. Incapacidad parcial permanente. Se entiende por incapacidad parcial permanente para el trabajador habitual, la disminución de la capacidad de trabajo originada por el riesgo profesional y reputada incurable o de duración imprevisible.

Art. 41. Incapacidad total permanente. Se entiende por incapacidad permanente y total para la ocupación habitual la ocasionada por efecto de riesgos profesionales que inhabiliten en forma definitiva al trabajador para ejercer su trabajo habitual o un trabajo equivalente que corresponda a su preparación, formación y ocupación común.

Art. 42. Incapacidad absoluta permanente. Se considera incapacidad absoluta permanente la que inhabilita al trabajador para ejercer cualquier género de trabajo remunerado.

Art. 43. 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. 44. Rentas por riesgos. (1) Las rentas que otorgue el Instituto de Seguridad Social, por incapacidad, o muerte, se pagarán por cuotas mensuales vencidas, a partir del día en que se establezca la incapacidad del trabajador u ocurra su muerte.

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

- a) costear la reeducación profesional del accidentado;
- b) adquirir a favor de éste un bien mueble o inmueble;
- c) instalar un taller, industria o negocio para cuya explotación posea el accidentado las capacidades necesarias;
- d) sufragar los gastos de viaje, si se trata de un extranjero que desee ausentarse definitivamente de la República de Guinea Ecuatorial.

Art. 45. Garantía y preferencia. (1) Las indemnizaciones de seguridad social y las que deba pagar el empleador por riesgos profesionales no podrán ser cedidas, compensadas ni gravadas, ni son susceptibles de embargo sino en la cuantía que determinen las leyes.

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

Art. 46. Presunción de muerte. Si a consecuencia de un accidente de trabajo desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no se vuelvan a tener noticias suyas dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte a efectos de que sus derechohabientes perciban las indemnizaciones correspondientes, sin perjuicio de lo que procediere luego en caso de que se pruebe que está con vida.

Art. 47. Riesgos profesionales. Beneficios. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a obtener hasta su restablecimiento, declaración de incapacidad permanente, o hasta su fallecimiento, los siguientes beneficios:

- a) la necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y el suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado;
- b) los auxilios accesorios al tratamiento médico prescrito, que sirvan para garantizar su éxito o atenuar las consecuencias de la lesión o enfermedad;

- c) la previsión, reparación y renovación normales de los aparatos de ortopedia que sean necesarios a juicio del facultativo y de acuerdo con la autoridad laboral competente; y
- 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 lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo.

Capítulo III. Tiempo de trabajo y de descanso

Art. 48. Jornada y semana de trabajo. (1) La duración del trabajo no excederá de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, si fuere diurno; ni de seis horas diarias y treinta y seis semanales, si fuere nocturno; ni de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales, si fuere mixto, salvo las excepciones previstas en este artículo.

(2) Se considera 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, cuando por la naturaleza de las labores el trabajador no puede ausentarse en ese tiempo del lugar donde presta sus servicios.

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

(4) No son aplicables las disposiciones del párrafo 1 a las personas que ocupen un puesto de dirección, o de estrecha confianza del empleador; a las que desarrollen labores discontinuas o que requieran de la sola presencia; a las que estén empleadas en el servicio doméstico; ni a las que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas fijas de trabajo. Sin embargo, estas personas no trabajarán más de doce horas por día y tendrán derecho a un descanso mínimo de una hora durante la jornada.

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

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

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

(8) Las autoridades del trabajo, después de oír a las organizaciones profesionales, cuando existan, podrán reducir la jornada para realizar

trabajos peligrosos, o insalubres, o particularmente exigentes, susceptibles de provocar el envejecimiento prematuro de la persona.

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

Art. 49. Horas extraordinarias. (1) La jornada de una persona podrá ser prolongada hasta dos horas diarias, con un máximo de doscientas al año, 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 en detalle el alcance de estas excepciones, previa consulta a las organizaciones profesionales, cuando existan. En todo caso, la prestación de servicios en horas extraordinarias será voluntaria.

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

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

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

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

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

Art. 50. Descansos diarios y semanales. Los trabajadores tienen derecho al descanso:

- a) de una hora durante la jornada ordinaria, sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas; el Delegado de Trabajo podrá autorizar la reducción del descanso a media hora, teniendo en cuenta la naturaleza de la labor y la conveniencia de adelantar el final de la jornada;
- b) de doce horas, como mínimo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente;
- c) si han trabajado al menos durante cuatro días, de un día ininterrumpido en la semana, en lo posible el mismo para todos los trabajadores de la empresa y de preferencia el domingo;
- d) durante los días de fiesta nacional y local.

Art. 51. Excepciones. (1) Las empresas permanecerán cerradas los domingos y días de fiesta nacional, así como los días de fiesta local que

determine el Gobierno. Quedan exceptuados de esta disposición las empresas o establecimientos que por razones de interés público, o por razones técnicas sea necesario mantener en actividad durante todos o algunos de esos días, de conformidad con lo que determine el Gobierno después de oír a las organizaciones profesionales, cuando existan, o según la costumbre.

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

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

(4) Durante los días de fiesta local que el Gobierno determine, los trabajadores tendrán derecho al pago del salario normal de una jornada ordinaria. El trabajo efectuado en un día de fiesta local remunerado dará lugar al recargo indicado en el párrafo 3.

Art. 52. Permisos. (1) Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con licencia remunerada de tres días, en caso de enfermedad; de quince días, en caso de matrimonio; de siete días, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, abuelos o hermanos; y de dos días, por cambio de domicilio habitual. Igualmente disfrutarán de licencia remunerada para cumplir obligaciones personales impuestas por las leyes, o por las autoridades competentes, pero el empleador no estará obligado a remunerar por esta causa más de dos días por mes y en ningún caso más de quince días por año.

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

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

Art. 53. Horario de trabajo. Cada empleador deberá dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por las autoridades del trabajo, las horas en que comience y termine el trabajo y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine cada equipo; e indicará en la misma forma los días y horas de descanso, incluidas las que transcurren durante la jornada de trabajo y no se consideran comprendidas en ésta. Los carteles y demás medios de información deberán ser visados previamente por las autoridades del trabajo.

Art. 54. Vacaciones. (1) El trabajador tiene el derecho y el deber de disfrutar de un mes de vacaciones remuneradas por cada año de servicios ininterrumpidos. A partir de los diez años de servicios, el período de vacaciones se incrementará a razón de un día por cada dos años de servicios.

(2) No se computan a los efectos de las vacaciones anuales:

- a) los días de fiesta nacional o local;
- b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.

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

(4) Es nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a las vacaciones anuales o la renuncia de las mismas. En cambio, el Delegado de Trabajo podrá autorizar el fraccionamiento del período de disfrute de las vacaciones, siempre y cuando el trabajador haga uso oportuno de un mínimo de quince días continuos de descanso, y del resto en los quince meses siguientes.

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

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

TITULO V. DE LA REMUNERACION

Art. 55. Salario. (1) Se entiende por salario la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en dinero, debida por un empleador a un trabajador, por el trabajo o servicio realizado o que deba realizar y por los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

(3) No forman parte del salario:

- a) las cantidades que se abonen en concepto de viáticos y gastos de viaje, si el trabajador debe rendir cuenta de los mismos, y en general por gastos necesarios para la ejecución del servicio o la realización de la labor;
- b) las gratificaciones esporádicas, no relacionadas con la prestación de servicios, que el empleador concede voluntariamente a algunos trabajadores, por causas ajenas al contrato de trabajo;
- c) las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social;
- d) las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Art. 56. Determinación. (1) El salario será estipulado libremente por las partes, por un monto fijo o variable, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo, de modo tal que por trabajos de igual valor se pague una remuneración igual sin discriminaciones de ninguna especie.

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

(3) El salario se entenderá estipulado:

- a) por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en determinado lapso, sin consideración al resultado mismo;
- b) por unidad de obra, por pieza, a destajo, o a comisión, cuando se toma en cuenta la labor concreta realizada por el trabajador, sin consideración al tiempo para ejecutarla;
- c) por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un resultado determinado en ese tiempo.

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

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

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

Art. 57. Salario mínimo. (1) El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, por decreto, previa consulta, en pie de igualdad, de los representantes de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, o en su defecto de los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados; se consultará igualmente, en lo posible, a personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país, seleccionados después de oír el parecer de las organizaciones profesionales más representativas, cuando existan.

(2) Para la determinación del salario mínimo se tendrán en cuenta, en cuanto sea posible:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
- c) las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo.

Art. 58. Remuneración por días de fiesta y de descanso semanal. (1) Los trabajadores recibirán su salario los días de fiesta nacional y los días de descanso semanal cuando hubieren prestado servicios durante los días hábiles de la semana. Toda falta de asistencia al trabajo durante la semana, que en virtud de las disposiciones vigentes lleve consigo la pérdida del jornal, dará lugar también al descuento de la parte proporcional del salario del domingo inmediato posterior.

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

Art. 59. Remuneración por vacaciones. (1) El salario pagado al trabajador en vacaciones será el que le corresponda para el momento de disfrutarlas, incluido el equivalente de su salario en especie, si lo hubiere. Dicha remuneración le será pagada antes del inicio de las vacaciones.

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

Art. 60. Bonificaciones anuales. (1) Todos los trabajadores tendrán derecho, por un año efectivo de servicios, a las siguientes bonificaciones:

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

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

Art. 61. Modo de pago. (1) El salario debe pagarse exclusivamente en dinero, en moneda de curso legal.

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

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

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

(5) En ningún caso se permitirá el pago con bebidas espirituosas o con drogas o sustancias psicotrópicas nocivas.

Art. 62. Pago directo. El salario deberá ser pagado directamente al trabajador o a la persona que él indique por escrito, a menos que por ley o por convenio individual o colectivo se establezca otra forma de pago.

Art. 63. Libre disposición. (1) El trabajador dispondrá libremente de su salario y el empleador no podrá limitar en forma alguna esa libertad, con las salvedades establecidas en los párrafos siguientes.

(2) El empleador podrá efectuar retenciones imputables al pago de víveres, mercancías o servicios solicitados por el trabajador y que le hayan sido suministrados a crédito, o de pensiones de arrendamiento, o en compensación de anticipos, pero sólo por cantidades que en total no excedan del cincuenta por ciento del salario neto correspondiente a una semana, o mes

de trabajo, según sea el caso. Las deudas que contraigan los trabajadores con sus empleadores, así como los anticipos de salario, no devengarán intereses.

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

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

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

Art. 64. Mercancías y servicios. (1) Cuando dentro de la empresa funcionen economatos para vender mercancías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, o cuando el empleador pueda suministrar esas mercancías o prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que las adquieran.

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

Art. 65. Oportunidad del pago. (1) El salario será pagado puntualmente en la oportunidad convenida por las partes o según indique la costumbre, con una periodicidad máxima de un mes.

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

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

Art. 66. Lugar del pago. (1) El salario en dinero será pagado únicamente en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, o en el que determinen la ley o convenios colectivos, o las partes, y que resulte más adecuado para el trabajador.

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

Art. 67. Preferencia. (1) En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones o indemnizaciones adeudado a los trabajadores gozará de preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que existan a favor del Estado o del Instituto Nacional de Seguridad Social.

(2) Los créditos preferentes mencionados en el párrafo 1 serán pagados íntegramente entre todos los trabajadores de un empleador, o a prorrata si su patrimonio fuere insuficiente para cubrir el monto de la totalidad de esos créditos, antes de que los demás acreedores puedan reclamar la parte del

activo que les corresponda y por tanto sin necesidad de participar en el concurso de acreedores que se forme. A este efecto, el juez de la quiebra o del concurso de acreedores ordenará sin demora el pago de los créditos preferentes una vez calificados como tales por el Delegado de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional, en su caso.

Art. 68. Libro de registro de salarios. Todo empleador llevará un libro de registro de los salarios, prestaciones e indemnizaciones pagados a sus trabajadores, debidamente sellado por la inspección del trabajo y según el modelo propuesto por ésta.

Art. 69. Cesión del salario. Queda prohibida la cesión del salario.

Art. 70. Embargo del salario. (1) Hasta el monto del mínimo legal, el salario es inembargable.

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

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

Art. 71. Prestaciones de seguridad social. Los subsidios y demás prestaciones en dinero, reconocidos por el régimen de seguridad social, gozarán de la misma protección y privilegios que el salario.

TITULO VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 72. Causas de suspensión del contrato. El contrato de trabajo puede ser suspendido por:

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

Art. 73. Efectos de la suspensión. (1) Durante la suspensión el contrato de trabajo se mantiene vigente y el trabajador no podrá ser despedido, pero no hay obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario.

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

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

TITULO VII. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 74. Causas de terminación del contrato. (1) El contrato de trabajo puede terminar por causas ajenas a la voluntad de las partes y por voluntad de ambas, o de una de ellas.

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

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

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

(4) El contrato termina por voluntad de una de las partes, en caso de despido, o de renuncia del trabajador, mediante aviso dado por una parte a la otra, en las condiciones y con las limitaciones que establece esta ley, o cuando se produzca un despido indirecto.

Art. 75. 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 cuarenta y cinco días de salario por cada año de servicios, o un monto proporcional por fracción de mes. Si el contrato de trabajo termina por fallecimiento del trabajador esta prestación se pagará a sus derechohabientes, en el orden que determine la legislación civil.

(2) La prestación de antigüedad de los trabajadores domésticos será de quince días por año de servicios, o un monto proporcional por fracción de mes.

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

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

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

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

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

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

Art. 76. Certificado de trabajo. (1) Al terminar el contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que dé lugar a ello, el empleador debe expedir al trabajador un certificado que indique únicamente la fecha de iniciación y la de terminación de las labores, la clase de trabajo desempeñado y el salario devengado durante el último período de pago.

(2) A solicitud del trabajador, el certificado incluirá también una mención sobre su eficacia y comportamiento y sobre la causa de la terminación del contrato.

Art. 77. Daños y perjuicios. Cuando el contrato por tiempo determinado o para una obra determinada sea rescindido unilateralmente, la parte que diere lugar a ello deberá pagar a la otra los correspondientes daños y perjuicios. En el caso de que fuere el trabajador, serán estimados en el equivalente a un mes de salarios. 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.

Art. 78. Preaviso. (1) El aviso al cual hace referencia el artículo 74, o preaviso, deberá ser dado con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo; y con un mes de anticipación, después de seis meses de trabajo.

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

(3) El preaviso puede ser omitido también, sin pago de indemnización alguna, cuando la parte a quien habría estado destinado hubiese incurrido en falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

Art. 79. Despido. (1) El empleador no deberá poner término al contrato por tiempo indeterminado sin tener causas justificadas para ello y sin dar previamente al trabajador la posibilidad de conocer esas causas y de defenderse, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

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

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

Art. 80. Causas justificadas de despido. Son causas justificadas de despido los incumplimientos graves del trabajador a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, tales como:

- a) faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo;
- b) indisciplina o desobediencia graves;
- c) ofensas verbales o físicas al empleador, o a sus familiares que vivan con él, o a las personas que trabajan en la empresa;
- d) fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones confiadas;
- e) perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las instalaciones, equipos o productos del lugar de trabajo;
- f) embriaguez habitual;
- g) falta de higiene, cuando hubiese sido señalada repetidas veces o produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local; y
- h) pena de reclusión por sentencia firme.

Art. 81. Recurso contra el despido. (1) El trabajador que hubiere sido despedido sin causa justificada, podrá plantear su situación ante el Delegado de Trabajo.

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

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

Art. 82. Procedimiento en caso de despido. (1) Al recibir una reclamación por despido, directo o indirecto, el Delegado de Trabajo convocará a las partes y promoverá la conciliación entre ellas.

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

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

(4) Frente a la decisión de alzada procede el recurso extraordinario de revisión, ante el Ministro de Trabajo y Promoción social.

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

Art. 83. Reducción de personal. (1) Cuando el despido por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos signifique una reducción del personal, el Delegado de Trabajo promoverá previamente la consulta de los representantes de los trabajadores, cuando existan, con miras a lograr el examen tripartito de las medidas que se propone aplicar el empleador, precisar sus alcances y definir conjuntamente la estrategia más adecuada para atenuar las consecuencias sociales de tales medidas.

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

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

Art. 84. Despido indirecto. (1) Constituye despido indirecto el incumplimiento por el empleador de alguna de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, cuando fuere de tal gravedad que imposibilitare la continuidad normal de la relación de trabajo.

(2) 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 de pago puntual del salario;
- c) exigencia de trabajo distinto del pactado, salvo casos de urgencia;
- d) modificación importante de las condiciones de trabajo.

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

Art. 85. Despido nulo. (1) Será declarado nulo el despido en los casos siguientes:

- a) cuando no se dé constancia del mismo por escrito al trabajador, informándole del acto extintivo del contrato de trabajo y de las causas que lo motivan;
- b) cuando sea despedido el trabajador como consecuencia de haber demandado el auxilio de las autoridades laborales.

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

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

TITULO VIII. INFRACCIONES, SANCIONES Y PRESCRIPCION DE ACCIONES

Art. 86. Infracciones de empleadores. (1) Las infracciones de los empleadores a las disposiciones en materia de trabajo serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por las autoridades del trabajo.

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

(3) Las infracciones de los empleadores se sancionarán con multa, a propuesta de la inspección de trabajo, o de la delegación de trabajo, de:

- a) hasta 200 000 francos CFA, por el Delegado de Trabajo;
- b) hasta 500 000 francos CFA, por el Director General de Trabajo, Empleo y Formación Ocupacional;
- c) hasta 2 000 000 de francos CFA, por el Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Promoción de la Mujer.

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

Art. 87. Infracciones de trabajadores. (1) En caso de falta del trabajador, a alguno de sus deberes u obligaciones, el empleador podrá aplicarle una de las sanciones siguientes:

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

(2) Queda prohibida la imposición de multas al trabajador.

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

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

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

Art. 88. Garantías del trabajador. (1) Antes de que un trabajador pueda ser sancionado, se le convocará por escrito, o ante testigos, si no supiere leer, a una entrevista con el empleador o su representante, durante la cual se le informará de la falta cometida y la sanción que se le piensa imponer y se le dará oportunidad de defenderse. El trabajador podrá concurrir a la entrevista asistido por un compañero de trabajo o por un representante de los trabajadores.

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

Art. 89. Prescripción. (1) Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado un plazo especial, prescribirán a los tres años de su terminación. En el caso de las acciones para reclamar la indemnización por accidente o enfermedad profesionales, los tres años se contarán desde la fecha del accidente o el inicio de la enfermedad.

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

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

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

Disposición derogatoria. Se deroga la ley núm. 11/1984, del 20 de junio, que modificó el decreto-ley núm. 11/1979, del 7 de diciembre, sobre ordenamiento general del trabajo; la orden de comisión núm. 1/1979, del 19 de octubre, por la que se establece la jornada máxima legal y todas las demás disposiciones que se opongan al cumplimiento de esta ley.

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

ITALIA

Ley núm. 146, de 12 de junio de 1990, por la que se dictan normas sobre el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales y la salvaguardia de los derechos de la persona amparados por la Constitución, y se establece una Comisión de garantía de la aplicación de la ley. (Gazzetta Ufficiale, 14 de junio de 1990, núm. 137, págs. 6-13.)

Artículo 1.º (1) A efectos de la presente ley, se consideran servicios públicos esenciales, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, aunque se presten en concesión o por contrato, aquellos cuyo objeto sea garantizar el goce de los derechos de la persona amparados por la Constitución: derecho a la vida, a la salud, a la libertad y a la seguridad, a la libertad de circulación, a la asistencia y previsión sociales, a la educación y a la libertad de comunicación.

(2) Para hacer compatible el ejercicio del derecho de huelga con el goce de los derechos de la persona amparados por la Constitución, a los que se refiere el párrafo 1, la presente ley establece las reglas que deberán respetarse y los procedimientos que deberán seguirse en caso de conflicto colectivo, con el objeto de garantizar la efectividad del contenido esencial de dichos derechos, en particular en los siguientes servicios y únicamente respecto del conjunto de las prestaciones consideradas como indispensables en virtud del artículo 2:

- a) en cuanto a la protección de la vida, de la salud, de la libertad y seguridad personales, del medio ambiente y del patrimonio histórico-artístico: la sanidad, la higiene pública, la protección civil, la recolección y tratamiento de desechos urbanos y especiales, tóxicos o nocivos; las aduanas, únicamente para el control de animales y mercancías perecederas; el aprovisionamiento de energía, productos energéticos, recursos naturales y bienes de primera necesidad, así como también la administración y mantenimiento de las instalaciones relativas a los mismos, únicamente para su seguridad; la administración de la justicia, con especial referencia a las medidas restrictivas de la libertad personal, a las preventivas y a las urgentes, así como a los procedimientos penales cuando los acusados se encuentren detenidos; los servicios de protección del medio ambiente y de la salvaguardia de los bienes culturales;
- b) en cuanto a la protección de la libertad de circulación: los transportes públicos urbanos y extraurbanos de riel y carretera, ferroviarios, aéreos, aeroportuarios y los marítimos que comunican con las islas;
- c) en cuanto a la asistencia y previsión sociales, inclusive la retribución o todo lo económicamente necesario para atender las necesidades vitales relativas a los derechos de la persona amparados por la Constitución: los servicios de pago de las prestaciones sociales mencionadas incluso cuando se realicen mediante servicios bancarios;
- d) en cuanto a la educación: la instrucción pública, con especial referencia a la exigencia de garantizar la continuidad de los servicios de guarderías, jardines infantiles, escuelas primarias, así como la

realización de pruebas finales y exámenes, la enseñanza universitaria, en particular los exámenes finales del programa de estudios;

- e) en cuanto a la libertad de comunicación: los correos, las telecomunicaciones y los servicios de información de radio y televisión públicas.

Art. 2. (1) En lo relativo a los servicios públicos esenciales de que trata el artículo 1.º, el derecho de huelga se ejercerá respetando las medidas encaminadas a permitir el suministro de las prestaciones indispensables de manera que se cumpla lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 1.º, con un preaviso no inferior al previsto en el párrafo 5 del presente artículo, indicándose la duración de la inactividad. Si hubiere códigos de autorreglamentación sindical del ejercicio del derecho de huelga, éstos deberán disponer un plazo de preaviso no inferior al previsto en el párrafo 5, indicar la posible duración de la inactividad, garantizar un nivel de prestación de servicios compatible con lo estipulado en el párrafo 2 del artículo 1.º y disponer las sanciones en caso de inobservancia.

(2) Las administraciones y empresas prestatarias de servicios, con referencia al derecho de huelga y a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 1.º, en relación con la naturaleza de la prestación y las exigencias de seguridad, convendrán, en contratos colectivos o acuerdos de que trata la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983¹, así como en los reglamentos de servicios basados en acuerdos con representantes sindicales empresariales o con los organismos representativos del personal a que se refiere el artículo 25² de dicha ley y una vez que se ha atendido a las organizaciones de usuarios, las prestaciones indispensables garantizadas en virtud del artículo 1.º, las modalidades y procedimientos de suministro y demás medidas encaminadas a cumplir lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Tales medidas pueden prever la dispensa de huelga por parte de un número de trabajadores que sea el estrictamente necesario para efectuar las prestaciones e indicar, en ese caso, el modo de identificar a esos trabajadores, o bien disponer formas de suministro periódico. Las administraciones y empresas prestatarias de servicios de transporte comunicarán a los usuarios, a la vez que los horarios de servicio ordinario, los servicios que se prestarán en caso de huelga con sus respectivos horarios, tal y como se haya determinado en los acuerdos previstos en este párrafo.

(3) Las personas que promuevan la huelga en los servicios públicos esenciales de que trata el artículo 1.º, o aquellas que adhieran a la misma, los trabajadores que ejerzan el derecho de huelga y las administraciones y empresas que suministran tales servicios efectuarán las prestaciones indispensables y respetarán también las modalidades, procedimientos y otras medidas estipuladas en el párrafo 2.

(4) La comisión a que se refiere el artículo 12 evaluará la idoneidad de las prestaciones previstas de conformidad con el párrafo 2. A tal efecto, las partes interesadas comunicarán sin tardar a la comisión mencionada las disposiciones convenidas y los reglamentos de servicio así como los códigos de autorreglamentación y las normas de conducta.

(5) El preaviso previsto en el párrafo 1 no puede ser inferior a diez días, ello con el propósito de permitir a las administraciones y empresas prestatarias del servicio que preparen las medidas dispuestas en el párrafo 2, además de favorecer posibles tentativas de solución del conflicto y de permitir a los usuarios que utilicen otros servicios en su lugar. Se podrá establecer plazos superiores en los contratos colectivos y en los acuerdos establecidos en virtud de la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983¹, así como en los reglamentos de servicio en virtud de acuerdos con los representantes

sindicales empresariales o con los organismos representativos a que se refiere el artículo 25² de dicha ley.

(6) Las administraciones o empresas prestatarias de los servicios mencionados en el artículo 1.º deberán comunicar a los usuarios, de manera adecuada, por lo menos cinco días antes del inicio de la huelga, las modalidades y los horarios de prestación de servicios durante la huelga, y las medidas destinadas a su reanudación, debiendo además garantizar y hacer pública la pronta reanudación del servicio al concluir la inactividad. El servicio público de radio y televisión difundirá inmediatamente esas comunicaciones, dando detalles completos sobre el inicio, la duración, las medidas alternativas y las modalidades de la huelga durante la transmisión de todos los programas de noticias. Además, la prensa cotidiana brindará esas mismas informaciones así como los servicios de radio y televisión que se beneficien de financiamiento o bien de facilidades tarifarias, crediticias o fiscales previstas por la legislación del Estado.

(7) Las disposiciones del presente artículo sobre preaviso mínimo y las indicaciones sobre duración no se aplicarán en casos de inactividad para defender el orden constitucional o para protestar contra acontecimientos graves que afecten la incolumidad y la seguridad de los trabajadores.

Art. 3. (1) Cuando la huelga afecte los servicios de transporte de y hacia las islas, las empresas prestatarias de los mismos deberán garantizar, de acuerdo con las organizaciones sindicales y observando lo previsto en el párrafo 2 del artículo 2, las prestaciones indispensables para la circulación de las personas en el territorio nacional y el reabastecimiento en mercancías necesarias para la población, así como para continuar con las actividades productivas de los servicios públicos esenciales en relación con las prestaciones indispensables a que se refiere el artículo 2, comunicándolas a los usuarios según las modalidades previstas en el párrafo 6 del artículo 2.

Art. 4. (1) Los trabajadores que se abstengan del trabajo en violación de las disposiciones del párrafo 1, primera oración, y del párrafo 3 del artículo 2 o que no efectúen la correspondiente prestación personal, según se indica en el párrafo 2 de dicho artículo, serán objeto de sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la infracción, excluyendo las medidas que den por terminada la relación de trabajo o que entrañen modificaciones definitivas de la misma. En caso de sanciones disciplinarias de carácter pecuniario, su importe lo pagará el empleador al Instituto Nacional de Previsión Social, bajo el rubro gestión del seguro obligatorio contra el desempleo involuntario.

(2) En lo concerniente a las organizaciones de trabajadores que proclamen una huelga o que adhieran a la misma en violación de las disposiciones del artículo 2, se suspenderán, durante la duración de la huelga y en cualquier caso durante un período no inferior a un mes, los beneficios patrimoniales que se derivan de los artículos 23 y 26, párrafo 2, de la ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970³, así como de otras disposiciones de la legislación, reglamentarias o contractuales, que se aplican a esas mismas materias en relación con los empleados públicos. Las contribuciones sindicales retenidas sobre la remuneración se destinarán al Instituto Nacional de la Previsión Social, bajo el rubro gestión del seguro obligatorio contra el desempleo involuntario.

(3) Las personas que proclamen una huelga o adhieran a la misma en violación del artículo 2, estarán excluidas de las negociaciones, si es que participan en ellas, por indicación de la comisión a la que se refiere el artículo 12, durante los dos meses siguientes al cese de la acción.

(4) Los encargados de sector dentro de las administraciones públicas y los representantes legales o los encargados de unidades de producción debidamente delegados, de las administraciones y empresas prestatarias de los servicios de que trata el párrafo 1 del artículo 1.º que no observen las disposiciones previstas en el párrafo 2 del artículo 2, serán objeto de una sanción administrativa pecuniaria impuesta por decreto del Ministro de la Función Pública o, respectivamente, por el Ministro de Trabajo o de Previsión Social, por denuncia de la inspección provincial de trabajo local competente. La sanción consistirá en el pago de una suma de dinero, vinculada con la gravedad de la conducta, no inferior a 200 000 liras y no superior a 1 000 000 de liras. En caso de violación reiterada, las personas antes mencionadas serán objeto de una sanción administrativa consistente en la suspensión del cargo durante un período no superior a seis meses. En la medida en que sean compatibles, se aplicarán los artículos 6 párrafos 3 y 4; 7, 11, 14, 16, párrafo 1; 18, párrafos 3, 4 y 5; 26, 27 y 28 de la ley núm. 689, de 24 de noviembre de 1981⁴. En cuanto a la devolución de las sumas de las sanciones administrativas pecuniarias, se aplicará la disposición prevista en la segunda oración del párrafo 2 del presente artículo.

Art. 5. (1) Las administraciones o las empresas prestatarias de servicios que trata el artículo 1.º deben dar a conocer inmediatamente el número de trabajadores que han participado a la huelga, la duración de la misma y la naturaleza de las retenciones practicadas en virtud de las disposiciones en vigor.

Art. 6. (1) Al final del artículo 28 de la ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970⁵ se añaden los párrafos siguientes:

"Si el comportamiento que trata el párrafo primero ocurriera en una administración estatal o en otra institución pública no económica, se entablará un recurso ante el juez local competente.

Si la actividad antisindical conlleva perjuicios inclusive respecto de situaciones subjetivas inherentes a la relación de trabajo, las organizaciones sindicales mencionadas en el párrafo 1, cuando también tengan la intención de obtener la anulación de las medidas perjudiciales provocadas por las situaciones antedichas, entablarán el recurso ante el tribunal administrativo regional local competente, que dispondrá las medidas urgentes previstas en el párrafo 1. Se admitirá, ante el mismo tribunal, oposición contra su pronunciamiento sobre el recurso dentro de los 15 días siguientes de su comunicación a las partes. El tribunal decidirá mediante sentencia de inmediata ejecución."

Art. 7. (1) La disciplina de que trata el artículo 28 de la ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970⁵, se aplicará también en caso de violación de cláusulas relativas a los derechos y a las actividades sindicales contenidas en los acuerdos a que se refiere la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983¹ y en los contratos colectivos de trabajo que regulen la relación de trabajo en los servicios de que trata esta ley.

Art. 8. (1) Cuando exista un peligro fundamentado de perjuicio grave e inminente contra los derechos de la persona amparados por la Constitución debido al no funcionamiento de los servicios de interés general primordial como consecuencia de las modalidades de la abstención colectiva de trabajo, el Presidente del Consejo de Ministros o un ministro delegado, cuando se trate de un conflicto de alcance nacional o interregional, o en los otros casos, el prefecto o el órgano correspondiente en las regiones de estatuto especial, invitarán a las partes a que abandonen los comportamientos que originan tales situaciones de peligro y propondrán una tentativa de conciliación que habrá de realizarse en el más breve plazo posible, invitando a las partes, caso de ser

infructuosa, a atenerse a la propuesta que haya formulado la comisión según lo dispuesto en el artículo 13, párrafo 1, apartado a).

(2) Si esa situación persistiera, tras haber atendido, cuando fuera posible, a las organizaciones de trabajadores que promuevan la acción y a las administraciones o empresas prestatarias de los servicios, y el presidente de la junta regional así como a los alcaldes locales competentes, si fuera el conflicto de alcance local, la autoridad mencionada en el párrafo 1 adopta una orden motivada encaminada a garantizar las prestaciones indispensables e impone a la administración o empresa prestataria las medidas que garanticen niveles adecuados de servicio, haciendo compatible el ejercicio del derecho de huelga con el goce de los derechos de la persona amparados por la Constitución. Dicha orden, cuando sea necesario, podrá adoptarse también respecto de trabajadores autónomos y sujetos de relaciones de colaboración que efectúen prestaciones por obra de naturaleza continua y coordinada, preponderantemente de orden personal, aun cuando no sea de carácter subordinado.

(3) La orden que trata el párrafo 2 especificará además el período durante el cual las partes deberán observar las medidas dispuestas, pudiendo limitarse también a imponer que se retarde la acción de manera de evitar que sea simultánea con abstenciones colectivas de trabajo en otros servicios del mismo sector.

(4) La autoridad que aprobó la orden la comunicará a quienes han iniciado las acciones, a las administraciones o empresas que prestan el servicio y a las personas físicas que eventualmente se hayan mencionado en la orden así como mediante avisos fijados en los locales de trabajo, bajo la responsabilidad de la administración o empresa prestataria. La orden se publicará en los diarios nacionales o locales o se difundirá mediante los servicios públicos de radio y televisión.

(5) El Presidente del Consejo de Ministros comunicará a las Cámaras las disposiciones adoptadas en virtud de los párrafos 2 y 3.

Art. 9. (1) La inobservancia de los prestatarios de trabajo subordinado o autónomo de las disposiciones de la orden de que trata el artículo 8, será objeto de sanción administrativa pecuniaria por cada día de inobservancia, cuyo monto se determinará en función de la gravedad de la infracción y de las condiciones económicas del sujeto implicado, siendo de un mínimo de 100 000 liras y de un máximo de 400 000 liras.

(2) En caso de inobservancia de las disposiciones de la orden de que trata el artículo 8, los responsables de sector en las administraciones, en las instituciones o en las empresas prestatarias de servicios podrán ser objeto de una sanción administrativa consistente en la suspensión del cargo, durante un período no inferior a treinta días y no superior a un año, en aplicación del artículo 20, párrafo 1, de la ley núm. 689, de 24 de noviembre de 1981⁶.

(3) Las sumas percibidas en virtud del párrafo 1 se pagarán al Instituto Nacional de la Previsión Social, bajo el rubro gestión del seguro contra el desempleo involuntario.

(4) Las sanciones se impondrán por decreto de la autoridad que ha emitido la orden. Se podrá impugnar el decreto de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes de la ley núm. 689, de 24 de noviembre de 1981⁷.

Art. 10 (1) Si tienen interés, las personas que promuevan la huelga, las administraciones, las empresas y los prestatarios individuales de trabajo

objeto de las medidas dispuestas, podrán interponer un recurso ante el tribunal administrativo regional competente contra la orden prevista en el párrafo 2 del artículo 8, dentro de los siete días siguientes de su comunicación o, en su caso, a contar del día siguiente al que se hayan fijado avisos en los lugares de trabajo. La interposición del recurso no suspende la ejecución inmediata de la orden.

(2) Si hubiere motivos fundamentados, tras haber escuchado los alegatos de las partes en la primera audiencia útil, el tribunal administrativo regional suspende la medida impugnada, pero únicamente respecto de lo que excede la necesidad de salvaguardia de que trata el artículo 8, párrafo 1.

Art. 11. (1) Se abrogan los artículos 330 y 333 del Código Penal⁸.

Art. 12. (1) Se establece una comisión de garantía de la aplicación de la ley, para evaluar la idoneidad de las medidas encaminadas a garantizar la compatibilidad entre el ejercicio del derecho de huelga y el goce de los derechos de la persona amparados por la Constitución de que trata el párrafo 1 del artículo 1.º.

(2) La comisión estará compuesta por nueve miembros, designados por los Presidentes de la Cámara de Diputados y del Senado de la República, escogidos entre expertos de derecho constitucional, de derecho laboral y de relaciones industriales, y nombrados por decreto del Presidente de la República⁹. Dicha comisión podrá consultar con expertos de las organizaciones de los servicios públicos esenciales interesados en el conflicto, incluso con expertos que se hayan distinguido en la protección de los usuarios. No podrán formar parte de esa comisión los parlamentarios y las personas que ocupen otros cargos públicos electivos, o cargos en partidos políticos, en organizaciones sindicales o en asociaciones de empleadores, al igual que aquellos que tengan con dichos organismos o con administraciones y empresas prestatarias de servicios públicos, relaciones continuas de colaboración o de consultoría.

(3) La comisión, designada por un período de tres años, elegirá en su seno al presidente, y sus miembros podrán ser reconfirmados en sus cargos una única vez.

(4) La comisión, establecerá las modalidades de su funcionamiento. Podrá obtener, inclusive convocando audiencias, datos e informaciones de las administraciones públicas, de las organizaciones sindicales y de las empresas al igual que de las asociaciones de usuarios de los servicios públicos esenciales. Se podrá beneficiar también de las actividades del Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo (CNEL) así como de los Observatorios del mercado del trabajo y del Observatorio del empleo en el sector público.

(5) Los gastos relativos al funcionamiento de la comisión correrán a cargo del presupuesto de la Presidencia del Consejo de Ministros.

(6) En cuanto a los gastos de ejecución del presente artículo, equivalentes a 2 300 millones de liras anuales en 1990, 1991 y 1992, se pagarán mediante la correspondiente reducción de la asignación inscrita, para propósitos del presupuesto trienal 1990-1992, en el capítulo 6856, presupuesto provisional del Ministerio del Tesoro para 1990, bajo el rubro: "Normas encaminadas a garantizar el funcionamiento de los servicios públicos esenciales en lo que hace al derecho de huelga y al establecimiento de la Comisión para las relaciones sindicales en los servicios públicos". El Ministro del Tesoro queda autorizado a proceder, mediante decretos propios, a las correspondientes modificaciones del presupuesto.

Art. 13. (1) La comisión:

- a) evaluará, incluso por propia iniciativa, la idoneidad de las prestaciones determinadas en los párrafos 1, segunda oración y 2 del artículo 2, a fin de garantizar la compatibilidad entre el ejercicio del derecho de huelga y el goce de los derechos de la persona amparados por la Constitución que trata el párrafo 1 del artículo 1.º, y cuando juzgue que no son adecuadas, formulará a las partes una propuesta sobre el conjunto de las prestaciones que se deben considerar indispensables. En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes sobre dichas prestaciones o sobre la modalidad de prestarlas, a petición de las partes o por propia iniciativa, intentará una conciliación y en caso de no prosperar, formulará su propia propuesta. Las partes deberán pronunciarse sobre la propuesta de la comisión dentro de los 15 días siguientes de la notificación. A petición conjunta de las partes interesadas, la comisión podrá dictar un laudo sobre los méritos del conflicto;
- b) emitirá, a petición de las comisiones de evaluación establecidas en virtud de contratos o acuerdos colectivos o de códigos de autorreglamentación, o, cuando dichas comisiones no se hayan establecido, a petición de las partes o por propia iniciativa, su opinión sobre problemas de interpretación o de aplicación del contenido de los acuerdos de que trata el párrafo 2 del artículo 2 en lo que atenga a su propia competencia. Si el servicio se presta en colaboración con distintas administraciones y empresas, formulará a las partes interesadas una propuesta encaminada a armonizar los reglamentos de que trata el párrafo 2 del artículo 2, habida cuenta de las exigencias generales del servicio;
- c) evaluará, a petición de las partes o por iniciativa propia, tras haber considerado las causas del conflicto, el comportamiento de aquellos que proclamen la huelga o se adhieran a la misma, poniendo de manifiesto eventuales incumplimientos o violaciones, indicándolos a efectos de lo previsto en el párrafo 3 del artículo 4;
- d) formulará la propuesta mencionada en el artículo 14 y podrá convocar a las consultas previstas en dicho artículo;
- e) informará a los Presidentes de las Cámaras, a petición de éstos o por propia iniciativa, sobre aspectos de su competencia en cuanto a los conflictos nacionales y locales relativos a los servicios públicos esenciales, evaluando la conformidad de la conducta de las personas colectivas e individuales, de las administraciones y de las empresas, con las normas de autorreglamentación o con las cláusulas sobre las prestaciones indispensables. Para ello, en los casos de conflicto de especial importancia nacional, podrá enterarse de los aspectos económicos y normativos de la controversia y atender a las partes interesadas, esclareciendo aquellos aspectos relativos a los intereses de los usuarios;
- f) transmitirá a los Presidentes de las Cámaras, quienes los harán conocer al Parlamento y al Gobierno y garantizarán su divulgación mediante los medios de información, los actos y decisiones de su competencia.

Art. 14. (1) En caso que no hubiere acuerdo entre las organizaciones sindicales de los trabajadores sobre las cláusulas específicas relativas a la determinación o a las modalidades para ejecutar las prestaciones indispensables mencionadas en el párrafo 2 del artículo 2, la comisión a que se refiere el artículo 12, por iniciativa propia o a propuesta de una de las organizaciones sindicales que hayan participado en las negociaciones, o mediante petición motivada de los prestatarios de trabajo dependientes de la

administración o de la empresa prestataria del servicio, podrá convocar a una consulta entre los trabajadores interesados sobre las cláusulas objeto del desacuerdo, indicando las modalidades de la misma, sin perjuicio de la evaluación de que trata el artículo 13, párrafo 1, apartado a), siempre y cuando considere que las cláusulas o las modalidades controvertidas objeto de la consulta guardan relación con lo establecido en el párrafo 2 del artículo 1.º y que el número de trabajadores interesados que la soliciten sea suficientemente importante. La consulta se celebrará dentro de los 15 días siguientes a su convocatoria, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa o de la administración interesada. La inspección provincial del trabajo local competente supervisará el desarrollo de la consulta y se encargará que la misma se lleve a cabo de modo de garantizar el voto secreto y la posibilidad de que todos los que tengan derecho participen en ella. Asimismo, la comisión formulará una propuesta en caso de que después de la consulta persista el desacuerdo entre las organizaciones sindicales, o en caso que considere inadecuadas las medidas establecidas en el contrato o acuerdo eventualmente logrado después de la misma.

Art. 15. [Se sustituye el párrafo quinto del artículo 11 de la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983, de bases del empleo en el sector público, que trata sobre el contenido de los acuerdos sindicales relativos al empleo público. El Gobierno debe verificar que dichos acuerdos incluyan reglas de autoregulación del derecho de huelga.]

Art. 16. (1) Las disposiciones de los contratos colectivos o de los acuerdos a que se refiere la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983, de que trata el párrafo 2 del artículo 2 de la presente ley seguirán en vigor hasta cualquier eventual denuncia específica, comunicada por lo menos seis meses antes de su vencimiento.

Art. 17. [Modalidades para la elección de los organismos representativos de los trabajadores del sector público.]

Art. 18. [Se modifican los párrafos 8 y 9 del artículo 6 de la ley núm. 93, de 29 de marzo de 1983, relativos al procedimiento de aprobación de las consecuencias financieras de los contratos colectivos para trabajadores del sector público.]

Art. 19. (1) Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, las partes tomarán medidas para convenir los contratos colectivos y suscribir los acuerdos de que trata el párrafo 2 del artículo 2.

(2) Hasta tanto no se adopten disposiciones contrarias, las partes deberán atenerse, en caso de abstención colectiva del trabajo, a lo previsto en el párrafo 1 del artículo 2.

Art. 20. (1) Sigue en aplicación, en lo relativo a los distintos asuntos tratados, lo dispuesto en esta materia por el decreto del Presidente de la República núm. 185, de 13 de febrero de 1964¹⁰, y por la ley núm. 242, de 23 de mayo de 1980¹¹. Además continúa en aplicación lo dispuesto en las leyes núm. 382 de 11 de julio de 1978¹² y núm. 121, de 1.º de abril de 1981¹³.

¹ Ley núm. 93, de bases del empleo en el sector público. (Gazzetta Ufficiale, 6 de abril de 1983.)

² El artículo 25 de la ley núm. 93, de bases del empleo en el sector público trata sobre los "organismos representativos de los dependientes".

³ Ley núm. 300, por la que se dictan disposiciones relativas a la protección de la libertad y la dignidad de los trabajadores, de la libertad y de las actividades sindicales en los lugares de trabajo y de colocación. (Serie Legislativa, 1970-It. 2.) Artículo 23 sobre "vacaciones pagadas"; artículo 26, "cotizaciones sindicales".

⁴ Ley núm. 689, de 24 de noviembre de 1981, por la que se modifica el sistema penal. (Gazzetta Ufficiale, 30 de noviembre de 1981.) Artículo 6 sobre la "solidaridad"; artículo 7, "no transmisibilidad de la obligación"; artículo 11, "criterios para la aplicación de las sanciones administrativas pecuniarias"; artículo 14, "impugnación y notificación"; artículo 16, "pago reducido"; artículo 18, "orden-imposición"; artículo 26, "pago prorrateo de la sanción pecuniaria"; artículo 27, "ejecución forzosa"; artículo 28, "prescripción".

⁵ Serie Legislativa, 1970-It. 2. Artículo 28, "represión en caso de conducta antisindical".

⁶ Artículo 20 sobre las "sanciones administrativas accesorias" de la ley núm. 689.

⁷ Artículo 22 y siguientes sobre "oposición a la orden-imposición", de la ley núm. 689.

⁸ Artículo 330 sobre "abandono colectivo de oficinas, empleos, servicios o trabajos públicos", y artículo 333 sobre "abandono individual de una oficina, servicio o trabajo públicos", del Código Penal.

⁹ Mediante el decreto del Presidente de la República de 17 de julio de 1990 (Gazzetta Ufficiale, 14 de agosto de 1990, núm. 189, pág. 18) se nombran los miembros de la comisión.

¹⁰ Decreto del Presidente de la República núm. 185, por el que se dispone sobre la seguridad de las instalaciones y protección sanitaria de los trabajadores y de las poblaciones contra los riesgos de la radiación ionizante derivados del uso pacífico de la energía nuclear. (Ibíd., 16 de abril de 1964.)

¹¹ Ley núm. 242, por la que se otorga mandato al Gobierno para la reestructuración de los servicios de asistencia al vuelo. (Ibíd., 16 de junio de 1980.)

¹² Ley núm. 382, por la que se establecen normas de principio sobre la disciplina militar. (Ibíd., 27 de julio de 1978.)

¹³ Ley núm. 121, por la que se establece un nuevo ordenamiento de la administración de la seguridad pública. (Ibíd., 10 de abril de 1981.)

PORTUGAL

Decreto-ley núm. 151/90, de 15 de mayo de 1990, por el que se dicta el régimen jurídico de la actividad portuaria. (Diário da República, núm. 111, págs. 2232-2242.)

[Nota editorial: La legislación de Portugal, en 1978, reconoció la especificidad del trabajo portuario al garantizar al trabajador portuario su salario mensual, independientemente del trabajo efectuado. Entre otras medidas, se establecieron centros de coordinación del trabajo portuario y se creó el Instituto del Trabajo Portuario. En 1983, se atribuyó la exclusividad de las actividades portuarias a empresas que cumplieran con requerimientos especiales, en particular la inscripción obligatoria para efectuar tales actividades. Al persistir la necesidad de ajustar el sector portuario a los cambios estructurales, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores, de trabajadores y de usuarios de los puertos, se convino en dictar el siguiente decreto-ley núm. 151/90, por el cual se aprueba el régimen jurídico de la actividad portuaria.]

REGIMEN JURIDICO DE LA ACTIVIDAD PORTUARIA

CAPITULO I. DE LA ACTIVIDAD PORTUARIA EN GENERAL

Artículo 1.º Actividad portuaria. (1) Para los efectos de las presentes disposiciones, se consideran operaciones propias de la actividad portuaria (en adelante, según los casos, "operaciones o actividades portuarias"), todas las requeridas por las mercancías desembarcadas o para embarcar, destinadas directamente al transporte marítimo o llegadas por ese medio, consistentes en la estiba, desestiba, verificación, carga, descarga, trasbordo, desplazamiento y arrumaje en muelles y espigones, terraplenes o almacenes, composición o disolución de cuadrillas de carga, recepción, almacenamiento y entrega, así como las operaciones complementarias, a saber, las de superintendencia del flete, dentro del recinto portuario.

(2) Entiéndense comprendidos dentro del recinto portuario, los almacenes y terraplenes que se encuentren dentro de los límites de las zonas sujetas a la jurisdicción de la autoridad portuaria.

(3) Para los efectos de las presentes disposiciones, los peritajes no se consideran como operaciones portuarias.

Art. 2. Agencias y trabajadores portuarios. (1) Son agencias portuarias las sociedades titulares de una licencia de carácter exclusivo para dedicarse a las operaciones portuarias a que se refiere el artículo anterior.

(2) Son trabajadores portuarios los que posean el correspondiente título de calificación profesional y estén debidamente registrados de conformidad con la ley.

Art. 3. Intervención de la autoridad portuaria. Corresponde a las administraciones y juntas autónomas de los puertos reglamentar, coordinar y fiscalizar la actividad portuaria, colaborando para esos efectos con los organismos previstos en el capítulo IV del presente decreto-ley y con los representantes de las agencias portuarias y de los trabajadores portuarios.

CAPITULO II. DE LAS AGENCIAS PORTUARIAS

Sección I. Carácter de exclusividad

Art. 4. Ambito funcional. Podrán dedicarse a la actividad portuaria única y exclusivamente las agencias portuarias, a salvo lo dispuesto en el artículo siguiente y en los casos contemplados en la parte final del párrafo 3 del artículo 13, en lo que respecta a la autoridad portuaria.

Art. 5. Excepciones. (1) No regirá el carácter obligatorio de la intervención de las agencias portuarias, respecto de las operaciones:

- a) relacionadas con embarcaciones militares o equipo militar utilizado en zonas sujetas a la jurisdicción militar y por personal militar;
- b) de control, seguridad o fiscalización de carácter aduanero, policial, sanitario o portuario, efectuadas por las autoridades competentes;
- c) de abastecimiento de cisternas en aceites lubricantes a granel para la navegación;
- d) de desplazamiento de piezas de recambio, material de a bordo, víveres, provisiones, combustible y lubricantes, siempre y cuando las cantidades que hayan de desplazarse sean inferiores a tres toneladas por navío;
- e) de carga, descarga y trasvase de combustibles y productos petrolíferos líquidos a granel;
- f) de carga, descarga y trasvase de productos químicos cuyas propiedades impongan reglas especiales de actuación y seguridad;
- g) de carga, descarga y arrumaje de pescado fresco, refrigerado o congelado, éste último cuando las operaciones se efectúen en instalaciones propias de las empresas pesqueras, y en cualquier caso cuando se destinen a embarcaciones pesqueras o provengan de ellas, salvo si se tratare de carga declarada o por declarar en aduana;
- h) de desplazamiento de materiales y mercancías en el interior de los astilleros de construcción y reparación naval, así como en el interior de las terminales petrolíferas, en las fases posteriores a su descarga de buques cargueros provenientes del extranjero, o bien en las fases anteriores al inicio de su carga en el caso de los buques cargueros con destino al exterior de los astilleros o las terminales.

(2) La ejecución de las operaciones objeto del párrafo anterior estará sujeta a las reglas contenidas en el reglamento de explotación del puerto en que se desarrollen.

(3) Las entidades que ejecuten las operaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo sin poseer la calidad de agencias portuarias podrán

solicitar para esos efectos la mano de obra de que precisen a los organismos locales de gestión de la mano de obra portuaria.

(4) Cuando para realizar un peritaje sea menester efectuar cualquiera de las actividades previstas en el párrafo 1 del artículo 1.º, será preciso recurrir a la intervención de agencias portuarias.

Sección II. Concesión de la licencia de agencia portuaria

Art. 6. Licencia. (1) El ejercicio de la actividad de agencia portuaria en los puertos continentales se supeditará a la concesión de una licencia con arreglo a las condiciones establecidas en el presente decreto-ley y en sus reglamentos de aplicación.

(2) La licencia otorgada a la agencia portuaria podrá expedirse ya sea para la totalidad de las operaciones o para una parte de ellas, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

(3) La concesión de la licencia de agencia portuaria para efectuar operaciones de superintendencia del flete no será acumulable con la licencia concedida para cualesquiera otras operaciones.

(4) Se solicitará la expedición de dicha licencia ante la autoridad portuaria, de conformidad con las disposiciones del artículo siguiente.

Art. 7. Requisitos para la obtención de la licencia. Para obtener la licencia y ejercer la actividad de agencia portuaria se requerirá única y exclusivamente la satisfacción de los requisitos que se determinen mediante ordenanza del Ministro de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones en lo tocante a la naturaleza jurídica, la capacidad técnica, económica y financiera y la dotación de recursos humanos, el depósito de una caución para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones a que estén sujetos la expedición de la licencia y el ejercicio de la actividad y la suscripción de las pólizas de seguro exigidas por la ley.

Art. 8. Caducidad. (1) Se producirá la caducidad de la licencia en los casos siguientes:

- a) cuando su titular deje de reunir las condiciones relativas al ejercicio de la actividad para la que se expidiera la licencia;
- b) cuando su titular lleve más de un año sin ejercer la actividad de agencia portuaria.

(2) En cuanto la autoridad portuaria verifique que se ha producido cualquiera de los hechos previstos en el párrafo anterior, y previa audiencia del interesado, que deberá responder dentro de los ocho días siguientes a la fecha de la comunicación por la autoridad portuaria, se pronunciará la caducidad de la licencia, debiendo notificarse a la entidad de que se trate, la cual podrá interponer recurso con arreglo a las condiciones generales del derecho.

Sección III. Responsabilidad

Art. 9. Principio general. (1) Toda agencia portuaria responderá por los daños que culpablemente ocasione en la realización de cualquier operación portuaria que corra a cargo suyo y por las pérdidas y daños provocados en las mercancías cuando éstas se le hayan confiado para realizar cualquier operación portuaria o cuando se encuentren en un espacio afectado a su uso exclusivo, de conformidad con la legislación vigente.

(2) Lo preceptuado en el párrafo anterior se entenderá a reserva de la aplicación de las normas legales de obligado cumplimiento referentes al transporte marítimo, en particular las que se derivan de la Convención de Bruselas de 25 de agosto de 1924, del decreto-ley núm. 37748, de 1.º de febrero de 1950, y de otros convenios internacionales ratificados, en la medida en que vinculen internacionalmente al Estado portugués.

Art. 10. Infraestructuras, instalaciones y equipos portuarios. (1) Toda agencia portuaria responderá ante la autoridad portuaria por los daños que culpablemente ocasione en las infraestructuras e instalaciones portuarias y en el equipo portuario de que sea titular la autoridad portuaria o que, siendo propiedad de terceros, se encuentre al servicio de la autoridad portuaria o bajo su custodia.

(2) Para cubrir los riesgos previstos en el párrafo anterior, la agencia portuaria estará obligada a suscribir una póliza de seguro con arreglo a las condiciones que se concierten con la autoridad portuaria.

Art. 11. Mercancías. (1) Toda agencia portuaria responderá ante las autoridades aduaneras por las mercancías almacenadas o estacionadas en el interior del recinto portuario y sujetas al régimen aduanero, mientras las mismas se le confíen para la realización de cualquier operación portuaria o cuando tenga el control o goce del uso exclusivo del espacio en que se encuentren depositadas.

(2) Toda agencia portuaria responderá ante el propietario de las mercancías que se le confíen por las pérdidas y daños que se produzcan durante ese período, de conformidad con los principios generales de la responsabilidad civil.

(3) Cuando las mercancías se encuentren depositadas en un espacio sujeto al control de la autoridad portuaria y una vez que se haya tomado recepción de las mismas con arreglo a las condiciones que se determinen en los reglamentos de explotación de cada puerto, la responsabilidad prevista en los párrafos anteriores recaerá en la susodicha autoridad.

Sección IV. Derechos

Art. 12. Dirección técnica. (1) Sin perjuicio de las atribuciones que en virtud de la ley se confieren a los capitanes de navío, corresponde a la agencia portuaria la dirección técnica de todas las operaciones que efectúe, sea quien fuere el propietario de los equipos, instalaciones y espacios utilizados.

(2) El personal que manipule el equipo utilizado en las operaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo estará sometido a la dirección técnica de la agencia portuaria a cuyo servicio se encuentre, sea cual fuere

su entidad empleadora o la entidad equiparada a ésta, debiendo desempeñar sus funciones con todo cuidado y diligencia, acatando escrupulosamente las órdenes o instrucciones de la agencia portuaria, que podrá pedir, siempre que cuente para ello con un motivo justificado, a la entidad empleadora interesada o a la entidad equiparada a ésta, la sustitución o el rechazo en posteriores servicios de aquellos trabajadores encargados de manipular el equipo que no desempeñen tales funciones con un cuidado y una diligencia normales.

(3) Lo preceptuado en los párrafos anteriores se entenderá a reserva del ejercicio de las facultades de fiscalización y coordinación que incumben a la autoridad portuaria, en particular en materia de uso de equipos, instalaciones y espacios, y también a reserva del poder disciplinario sobre sus funcionarios.

Art. 13. Utilización de instalaciones por las agencias portuarias.

(1) La autoridad portuaria determinará, previa consulta con los interesados, las condiciones de utilización de los espacios e instalaciones ubicados en el recinto portuario que precisen las agencias portuarias para desarrollar su actividad.

(2) A los efectos de lo preceptuado en el párrafo anterior, la autoridad portuaria tomará en consideración el funcionamiento del puerto, la disponibilidad de espacios e instalaciones y la esfera de actividad de las agencias.

(3) Cuando lo justifiquen las características, el volumen, la importancia y la dimensión de la instalación, o cuando no se puede asegurar la competencia, la utilización de los espacios e instalaciones por agencias portuarias se supeditará a la concesión que les otorgue la autoridad portuaria, y entretanto ésta no se determine, la realizará directamente la autoridad portuaria.

(4) La concesión a que se refiere el párrafo anterior se otorgará previo concurso público o de alcance limitado o mediante negociación directa.

(5) Se determinarán mediante decreto-ley el método aplicable a la elección del concesionario, así como las condiciones de la concesión.

Art. 14. Utilización del equipo. Los reglamentos de explotación de cada puerto establecerán las modalidades de utilización de los equipos mecánicos de manipulación horizontal y vertical.

Art. 15. Empleo de trabajadores portuarios. (1) Las agencias portuarias podrán solicitar a los organismos previstos en el capítulo IV los trabajadores portuarios que precisen para el desempeño de su actividad.

(2) Las agencias portuarias podrán constituir y conservar plantillas propias, en cuyo caso el respectivo reclutamiento deberá efectuarse entre los trabajadores pertenecientes al contingente común a que se refiere el artículo 32 del presente decreto-ley.

Sección V. Deber de cooperación

Art. 16. Principio general. (1) Toda agencia portuaria deberá cooperar con la autoridad portuaria para establecer índices de calidad del servicio para cada puerto, y colaborar en alcanzar los costos óptimos de las operaciones portuarias.

(2) Toda agencia portuaria deberá colaborar en la coordinación de las operaciones portuarias.

Art. 17. Operaciones portuarias. (1) Toda agencia portuaria facilitará, a instancia de parte, a la autoridad portuaria, los elementos técnicos, estadísticos y de otra índole que ésta precise a los efectos de las operaciones realizadas o por realizar.

(2) La agencia portuaria tiene el deber de cooperar con la autoridad portuaria en la tarea de divulgar las reglas que rigen las operaciones portuarias, en particular en lo referente a las tarifas, quedando la agencia obligada a velar por su aplicación y su correcta comprensión por parte de los clientes.

Sección VI. Tarifas

Art. 18. Tarifas indicativas. (1) Las tarifas de precios indicativos serán aprobadas para cada puerto por la autoridad portuaria del mismo, a propuesta de las agencias portuarias.

(2) En las referidas tarifas se incluirán las operaciones de mayor importancia e interés público que en cada puerto sean consideradas como operaciones tipo.

Art. 19. Indicadores de gestión de la actividad portuaria. (1) Los indicadores de gestión de la actividad portuaria (IGAP) designan el conjunto de datos estadísticos que permiten evaluar anualmente el volumen de carga desplazada en un puerto, así como su ritmo de actividad y su eficacia.

(2) Los IGAP serán aprobados para cada puerto por la autoridad portuaria competente, a propuesta de las agencias portuarias.

Art. 20. Escrituración. Las facturas correspondientes a las operaciones portuarias deberán escriturarse de modo de asegurar su claridad y correcta comprensión por las personas a quienes estén destinadas.

Art. 21. Publicidad. Las agencias portuarias y las autoridades portuarias deberán dar la debida publicidad a las tarifas de precios indicativos y a los IGAP aprobados, así como a los demás índices establecidos relativos a la calidad del servicio.

CAPITULO III. DEL TRABAJADOR PORTUARIO

Sección I. Carácter exclusivo

Art. 22. Ambito. Las operaciones portuarias podrán ser ejercidas única y exclusivamente por trabajadores portuarios debidamente admitidos e inscritos y poseedores del correspondiente título de calificación profesional, con las excepciones previstas en el artículo siguiente.

Art. 23. Excepciones. (1) El recurso obligatorio a los servicios de los trabajadores portuarios no regirá en caso de las operaciones indicadas en el artículo 5, a reserva de lo preceptuado en el párrafo siguiente.

(2) Será obligatorio el recurso a los servicios de los trabajadores portuarios siempre que se requiera la intervención de agencias portuarias en las operaciones indicadas en el artículo 5.

(3) Tratándose de las operaciones objeto del apartado b) del párrafo 1 del artículo 5, cuando se proceda a la requisa de trabajadores portuarios, su presentación en los organismos de gestión del trabajo portuario no estará sujeta a horario alguno, quedando obligados dichos organismos a satisfacerla inmediatamente, aunque ello redunde en detrimento de otras operaciones o servicios que ya hayan sido objeto de requisa, en la medida en que no se hayan todavía iniciado.

(4) Cuando para realizar exámenes periciales fuere necesario llevar a cabo cualquiera de las actividades previstas en el párrafo 1 del artículo 1.º éstas requerirán la intervención de trabajadores portuarios.

Sección II. Inscripción

Art. 24. Admisión. (1) Los organismos previstos en el capítulo IV del presente decreto-ley, efectuarán la admisión de los trabajadores portuarios de conformidad con las normas reglamentarias que se aprueben mediante ordenanza del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, previa consulta de las organizaciones representativas de los trabajadores y de las agencias portuarias.

(2) Será nula y sin efectos toda admisión realizada en violación de las condiciones previstas en el párrafo anterior.

Art. 25. Inscripción. (1) Los organismos previstos en el capítulo IV procederán a la inscripción de los trabajadores portuarios admitidos en sus registros locales y en el Registro Oficial Nacional de los Trabajadores Portuarios Inscritos (RONTPI).

(2) El Ministerio de Empleo y Seguridad Social organizará el RONTPI a nivel nacional, para cuyo efecto los organismos a que se refiere el párrafo anterior deberán enviar periódicamente sus registros locales a los servicios competentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

(3) Será nula y sin efectos toda inscripción de un trabajador portuario admitido en violación de las condiciones establecidas en el artículo anterior, así como toda inscripción que no haya sido registrada en el RONTPI.

Art. 26. Título de calificación profesional. Los organismos previstos en el capítulo IV aprobarán el título de calificación profesional de los trabajadores portuarios, con arreglo a las condiciones que se determinen mediante ordenanza conjunta del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones y del Ministro de Empleo y Seguridad Social.

Art. 27. Caducidad. La inscripción de un trabajador portuario caducará:

- a) por la muerte del titular;
- b) por la jubilación del titular.

Art. 28. Suspensión, revocación y jubilación obligatoria. (1) Se suspenderá entre ciento ochenta días y dos años la inscripción de un trabajador portuario, en los casos que, en virtud de la ley por la que se

regula la terminación del contrato individual de trabajo, se considere que el comportamiento del trabajador constituye justa causa de despido.

(2) Una vez cumplido el período de suspensión, el trabajador portuario se reincorporará al contingente común.

(3) Si el trabajador portuario reincidiere en su comportamiento constitutivo de justa causa de despido se revocará su inscripción, de conformidad con las disposiciones de la ley por la que se regula la terminación del contrato individual de trabajo.

(4) El procedimiento de suspensión y de revocación de la inscripción se equiparará a un procedimiento de despido intentado por la entidad empleadora que establece la ley por la que se regula la terminación del contrato individual de trabajo.

(5) En los casos en que la inscripción de un trabajador portuario sea suspendida o revocada de conformidad con lo preceptuado en los párrafos anteriores y que dicho trabajador reúna las condiciones para la jubilación, a instancia del mismo podrá convertirse dicha suspensión o revocación de su inscripción en jubilación obligatoria del trabajador portuario.

(6) Cuando se produzca la caducidad, suspensión o revocación de la inscripción de un trabajador portuario, los organismos previstos en el capítulo IV comunicarán inmediatamente tal hecho a la entidad organizadora del RONTPI, para su anotación.

Sección III. Régimen jurídico-laboral

Art. 29. Régimen. (1) Los trabajadores portuarios quedan sujetos al régimen jurídico del contrato individual de trabajo y demás disposiciones de la legislación laboral, con las adaptaciones que se deriven de los contratos colectivos del trabajo vigentes, en todo cuanto no venga previsto por las disposiciones del presente decreto-ley.

(2) Los contratos colectivos del trabajo aplicables a los trabajadores portuarios serán concluidos entre las asociaciones sindicales representativas de éstos y las agencias portuarias o sus respectivas asociaciones.

Art. 30. Organización del trabajo. (1) Siempre que resulte necesario, el trabajo portuario se organizará con arreglo al régimen de turnos que concierten las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores portuarios y las entidades representativas de las agencias portuarias o sus respectivas asociaciones.

(2) El régimen de trabajo conforme se prevé en el párrafo anterior se organizará, conjuntamente con la autoridad portuaria competente, dentro del horario de funcionamiento del puerto definido por ésta.

(3) Todas las entidades, tanto públicas como privadas, que participen en la actividad portuaria deberán coordinar sus horarios de funcionamiento de modo que se obtenga el máximo rendimiento de la prestación de los servicios portuarios.

Art. 31. Contingente de los puertos. Constituye el contingente de cada puerto el conjunto de los trabajadores del contingente común y los trabajadores de las plantillas propias de las empresas.

Art. 32. Contingente común. (1) Los trabajadores portuarios que no formen parte de las plantillas propias de las empresas constituirán el contingente común de cada puerto.

(2) El ejercicio de las facultades y deberes que en virtud de la ley general del trabajo se confieren a la entidad empleadora será, con las adaptaciones que procedan, de la competencia de los organismos previstos en el capítulo IV.

(3) En el desempeño de su actividad profesional, los trabajadores portuarios estarán sometidos a la dirección técnica de la agencia portuaria, o de la entidad que los hubiere requisado.

(4) En los casos en que por parte del trabajador portuario se dé algún comportamiento que configure la noción de justa causa de despido, de conformidad con lo previsto en la ley por la que se regula la terminación del contrato individual de trabajo, serán aplicables las disposiciones del artículo 28.

Art. 33. Plantillas propias de las agencias portuarias. (1) Las agencias portuarias deberán concluir con los trabajadores portuarios de sus plantillas propias un contrato individual de trabajo que, junto con sus respectivas enmiendas, deberá depositarse ante los organismos previstos en el capítulo IV.

(2) Lo dispuesto en el artículo 28 también será aplicable a los trabajadores portuarios de las plantillas propias de las agencias portuarias despedidos con justa causa por su respectiva empresa con la que estén vinculados por contrato individual de trabajo.

CAPITULO IV. ORGANISMOS DE GESTION DE LA MANO DE OBRA PORTUARIA

Art. 34. Naturaleza y objeto. (1) Mediante acuerdo celebrado entre las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores portuarios y las agencias portuarias o sus asociaciones, se crearán organismos de gestión de la mano de obra portuaria (OGMOP), cuyo cometido consistirá en registrar a las agencias portuarias, así como admitir, inscribir e identificar al contingente del puerto respectivo, y distribuir y pagar a los trabajadores del contingente común.

(2) Los OGMOP son personas colectivas de carácter asociativo de derecho privado, sin fines lucrativos.

(3) El Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones podrá declarar a los OGMOP como entidades de utilidad pública administrativa, inmediatamente después de su constitución, siempre y cuando reúnan los requisitos siguientes:

- a) no limitar su ámbito de asociados o de beneficiarios a extranjeros o aplicando cualquier criterio que sea contrario a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución;
- b) tener presente su condición de entidades de utilidad pública, fomentarla y desarrollarla, cooperando con la Administración en la realización de sus fines.

(4) Para los efectos del párrafo anterior, serán aplicables a los OGMOP las disposiciones de la legislación relativa a las personas colectivas de utilidad pública administrativa, con las adaptaciones previstas en los artículos siguientes y las que requiera el carácter asociativo de los OGMOP.

Art. 35. Estatutos. (1) Las asociaciones sindicales y las agencias portuarias o sus asociaciones que se propongan crear un OGMOP deberán depositar sus estatutos, así como las eventuales modificaciones de los mismos, en el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, por intermedio de las autoridades portuarias.

(2) Mediante ordenanza del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, se establecerán los regímenes de organización, competencia y financiero a que deberán someterse los OGMOP declarados entidades de utilidad pública administrativa.

(3) Los estatutos deberán obligatoriamente incluir las reglas de admisión y exclusión de los socios, así como sus derechos y obligaciones.

(4) Los OGMOP tendrán obligatoriamente un órgano deliberante ejecutivo y de gestión de los asuntos corrientes y un órgano de fiscalización, así como un órgano con carácter de asamblea general o consejo general.

(5) Los estatutos deberán prever los ingresos y egresos de los OGMOP, pudiendo autorizarlos para contraer empréstitos bancarios, suscribir obligaciones o efectuar operaciones análogas.

(6) Los OGMOP podrán suspender la prestación de servicios a las agencias portuarias que no cumplan con las obligaciones previstas en sus estatutos, en particular, en caso de impago de los servicios prestados, de omisión de constituir o de mantener las cauciones o garantías exigidas.

Art. 36. Fiscalización. (1) Para fiscalizar las autoridades portuarias son competentes los OGMOP declarados entidades de utilidad pública administrativa.

(2) Los OGMOP están obligados a proporcionar a las autoridades portuarias los elementos de índole técnica, financiera y estadística que se soliciten por ser necesarios para el ejercicio de fiscalización previsto en el presente artículo.

(3) Los presupuestos y la contabilidad de los OGMOP serán aprobados por los órganos sociales de conformidad con lo que dispongan los estatutos, pero requerirán la aprobación de las respectivas autoridades portuarias.

(4) Las autoridades portuarias podrán solicitar al Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones que realice investigaciones, auditorías e inspecciones en los OGMOP.

Art. 37. Obligaciones. Son obligaciones de los OGMOP:

- a) proponer la fijación y el reajuste del contingente del puerto respectivo;
- b) promover el funcionamiento de programas adecuados de distribución del trabajo merced a sistemas racionales;
- c) promover sistemas de formación profesional para los trabajadores portuarios;

- d) promover la garantía de la aplicación de las normas de disciplina, medicina, higiene y seguridad en el trabajo portuario;
- e) respetar la ley y los contratos colectivos del trabajo vigentes para el sector;
- f) enviar periódicamente sus registros locales actualizados de los trabajadores portuarios inscritos, con fines de su inscripción en el RONTPI;
- g) las demás obligaciones previstas por la ley.

Art. 38. Carácter de exclusividad. En cada puerto sólo podrá haber, en su recinto portuario, un único organismo de gestión para la totalidad de la mano de obra portuaria local, que se establecerá mediante acuerdo celebrado entre todas las organizaciones representativas de los trabajadores portuarios y de las agencias portuarias respectivas.

Art. 39. Federaciones. (1) Los OGMOP podrán asociarse entre sí para el mejor cumplimiento de algunos de sus objetivos, constituyendo para tal efecto federaciones.

(2) Los estatutos de las federaciones de OGMOP deberán depositarse en el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, debiendo respetarse, con las debidas adaptaciones, el régimen establecido para los OGMOP.

CAPITULO V. DE LAS ADMINISTRACIONES Y JUNTAS AUTONOMAS DE LOS PUERTOS

Art. 40. Competencias de los respectivos órganos de gestión. (1) Con respecto a las agencias portuarias, compete a los órganos de gestión:

- a) conceder licencias;
- b) reglamentar, fiscalizar y coordinar su actividad;
- c) aprobar las tarifas de precios indicativos y los IGAP, a propuesta de las agencias portuarias.

(2) Con respecto a los trabajadores portuarios, compete a los órganos de gestión evaluar, previa propuesta de los OGMOP y una vez consultados los sindicatos que los representen, los contingentes de mano de obra portuaria necesarios para cada puerto, y proponer al Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones la respectiva fijación y reajuste, siempre que resulte necesario, teniendo en cuenta las previsiones de tráfico, el desarrollo de las infraestructuras y las adecuadas perspectivas de utilización de los equipos.

(3) Con respecto a los organismos de gestión de mano de obra, compete a los órganos de gestión:

- a) fiscalizar su actuación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 36;
- b) emitir dictamen sobre los proyectos de estatutos.

Art. 41. Sección especializada de los consejos consultivos. (1) En cada puerto se constituirá una sección especializada adscrita a los respectivos consejos consultivos, que se encargará de los asuntos relativos al trabajo portuario.

(2) Dicha sección estará integrada por un representante de la autoridad portuaria, que ejercerá la presidencia, un representante de las agencias portuarias y un representante de los sindicatos.

(3) En los puertos en que no existe consejo consultivo en el ámbito de la autoridad portuaria, el mismo funcionará sólo con la sección especializada a que se refieren los párrafos anteriores.

(4) Competerá a estas secciones especializadas:

- a) evaluar y emitir su opinión acerca de las propuestas que les presenten sus miembros sobre medidas que tengan como objetivo mejorar el funcionamiento y desarrollo económico del puerto;
- b) arbitrar, con carácter obligatorio las diferencias de orden técnico que se les sometan para tales fines;
- c) promover la garantía de la aplicación de las normas de disciplina, medicina, higiene y seguridad en el trabajo portuario por parte de los organismos de gestión de la mano de obra y por las agencias portuarias.

(5) La sección especializada normalmente se reunirá una vez al mes, y con carácter extraordinario cada vez que la convoquen su presidente o sus dos vocales.

CAPITULO VI. SANCIONES

Art. 42. Contravenciones. Constituyen contravenciones sancionables con multa de hasta 500 000 escudos, en el caso de las personas individuales, o de hasta 6 000 000 de escudos, cuando se trate de personas colectivas, las infracciones que a continuación se indican:

- a) la realización de operaciones portuarias, conforme a la definición contenida en el artículo 1.º, sin ser una agencia portuaria o un trabajador portuario titular de una licencia, admitido y debidamente inscrito, de conformidad con las disposiciones del presente decreto-ley, salvadas las excepciones previstas en los artículos 5, 13, párrafo 3, y 23;
- b) el ejercicio de la actividad de agencia portuaria sin depositar caución o sin suscribir las pólizas de seguro obligatorias en virtud de las disposiciones del presente decreto-ley;
- c) el ejercicio de las operaciones de superintendencia del flete por una agencia portuaria general, así como el ejercicio de operaciones portuarias de carácter general por una agencia de superintendencia de fletes;
- d) la violación de los deberes de cooperación a que está obligada toda agencia portuaria en virtud de lo dispuesto en los artículos 16 y 17;

- e) el proseguir el cometido atribuido a los OGMOP por el artículo 34 del presente decreto-ley por una entidad que no tenga esa calidad;
- f) la omisión de los OGMOP de poner al día los registros de trabajadores portuarios o de enviarlos para la actualización del RONTPI;
- g) la omisión de los OGMOP de someterse a la fiscalización prevista en el artículo 36 del presente decreto-ley;
- h) la inobservancia de las condiciones de higiene, prevención y seguridad establecidas para cada puerto;
- i) la negativa no justificada, por parte de un OGMOP, de distribuir trabajadores a toda agencia portuaria o entidad autorizada por la ley para requerirlos, independientemente de que sea o no miembro del OGMOP;
- j) la utilización de bienes públicos para fines distintos de los que figuren en las respectivas licencias o contratos de concesión.

Art. 43. Sanciones accesorias. (1) A modo de sanción accesoria y de conformidad con el régimen general, podrá pronunciarse la prohibición hasta por dos años del ejercicio de la actividad de agencia portuaria contra toda agencia que:

- a) omita respetar, mediando culpa, con grave perjuicio para el funcionamiento del puerto, las normas de seguridad de las operaciones, de las mercancías o de la utilización del equipo;
- b) no deposite la caución dentro del plazo reglamentario o no suscriba la póliza de seguro prevista en el párrafo 2 del artículo 10;
- c) omita respetar, de modo reiterado, las normas legales y reglamentarias aplicables a su actividad.

(2) Los OGMOP y las federaciones por ellos constituidas podrán verse privados, por un período de hasta dos años, de los beneficios que la ley les confiere en virtud de su reconocimiento como entidades de utilidad pública, cuando:

- a) en cualquier forma, impidan, en razón de todo acto en que incurran, el ejercicio de la fiscalización prevista en el artículo 36 del presente decreto-ley;
- b) omitan mantener al día sus registros de trabajadores portuarios inscritos o retrasen considerablemente el envío de sus datos actualizados al RONTPI;
- c) omitan respetar, de modo reiterado, las normas legales, reglamentarias y contenidas en los contratos colectivos del trabajo vigentes que sean aplicables al puerto en que desarrollen su actividad.

Art. 44. Multas. (1) Incumbirá a la autoridad portuaria competente y podrá ser objeto de impugnación judicial, de conformidad con el decreto-ley núm. 433/82, de 27 de octubre de 1982, la decisión de aplicación de las multas y de las sanciones accesorias previstas en el presente capítulo.

(2) Las sumas pecuniarias cobradas por concepto de las multas previstas en el presente decreto-ley revertirán en un 60 por ciento a la autoridad portuaria, y en un 40 por ciento al Estado.

(3) En caso de falta de pago voluntario de la multa dentro del plazo de treinta días, se entablará el procedimiento de ejecución previsto en el decreto-ley núm. 433/82, de 27 de octubre de 1982.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Art. 45. Reglamentación. (1) Mediante ordenanza del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones, se aprobarán los reglamentos de aplicación de los asuntos relativos a las agencias portuarias.

(2) La reglamentación de los asuntos referentes a los trabajadores portuarios y al OGMOP será aprobada mediante ordenanza conjunta del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones y del Ministro de Empleo y Seguridad Social.

Art. 46. Reglamentos de explotación. (1) Dentro del plazo de noventa días se publicarán los reglamentos de explotación de cada puerto, que deberán aprobarse mediante ordenanza del Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones.

(2) A los efectos de elaborar los susodichos reglamentos, deberá consultarse a las agencias y a los trabajadores portuarios.

Art. 47. Tarifas de precios indicativos e IGAP. La primera tarifa de precios indicativos y de indicadores de gestión previstos en los artículos 17 y 18 del presente decreto-ley se publicará en el plazo de treinta días.

Art. 48. Instituto del Trabajo Portuario. (1) El Instituto del Trabajo Portuario (ITP), creado por el decreto-ley núm. 145-B/78, de 17 de junio de 1978, continuará rigiéndose por el decreto-ley núm. 282-C/84, de 20 de agosto de 1984, a cuantos respectos no sean contrarios a las presentes disposiciones.

(2) El ITP seguirá ejerciendo, en estrecha colaboración con las autoridades portuarias, las atribuciones que tiene conferidas.

(3) Para los efectos contemplados en el párrafo anterior, el ITP estará representado, con voz pero sin voto, en las reuniones de las secciones especializadas de los consejos consultivos previstas en el artículo 41, y deberá mantener informadas de las actividades que desarrolle a las autoridades portuarias, cada una en su respectiva esfera de jurisdicción.

(4) Mientras siga siendo necesario mantener el ITP, corresponderá a su consejo directivo ejercer las competencias previstas en los artículos del presente decreto-ley que se indican a continuación:

- a) artículo 3, si bien en colaboración con las autoridades portuarias;
- b) artículo 25, párrafo 2, en substitución de los servicios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social;
- c) artículo 35, párrafo 1, en substitución de las autoridades portuarias;
- d) artículo 36, en substitución de las autoridades portuarias;
- e) artículo 39, párrafo 2, en substitución de las autoridades portuarias;
- f) artículo 40, párrafos 2 y 3;

- g) artículo 41, párrafo 4, apartados b) y c);
- h) artículo 42, en lo tocante a las infracciones objeto de los apartados a), c), e), f), g), h) e i);
- i) artículo 44, párrafo 2, en lo tocante a las infracciones objeto del apartado anterior.

Art. 49. Trabajadores portuarios, agencias portuarias y organismos de gestión del trabajo portuario. (1) Se consideran trabajadores portuarios inscritos, los registrados en virtud del artículo 12 del decreto-ley núm. 282-A/84, de 20 de agosto de 1984, en la fecha de entrada en vigor del presente decreto-ley, a reserva de lo preceptuado en el artículo siguiente.

(2) Las agencias portuarias titulares de una licencia para ejercer su actividad al amparo de la legislación vigente hasta la fecha no deberán obtener una nueva licencia al amparo de lo preceptuado en el presente decreto-ley y en sus reglamentos de aplicación, si bien deberán ajustarse a los nuevos requisitos establecidos, dentro del plazo que se imparta mediante ordenanza que deberá aprobar el Ministro de Obras Públicas, Transportes y Comunicaciones.

(3) Los organismos de gestión de la mano de obra portuaria creados al amparo del párrafo 3 del artículo 2 del decreto-ley núm. 282-A/84, de 20 de agosto de 1984, deberán ajustarse a los requisitos previstos para los OGMOP, y luego pasarán a ser considerados como tales para los efectos de las presentes disposiciones, en el plazo de 180 días a contar de la fecha de publicación del presente decreto-ley.

Art. 50. Trabajadores portuarios del contingente común. El contingente común estará integrado única y exclusivamente por trabajadores portuarios que tengan la categoría de trabajadores portuarios de base, salvo disposición en contrario contenida en un contrato colectivo del trabajo.

Art. 51. Disposiciones derogadas. Quedan derogados los decretos-leyes núms. 282-A/84 y 282-B/84, ambos del 20 de agosto de 1984, con sus respectivos reglamentos de aplicación, así como los decretos-leyes núms. 103/88, de 29 de marzo de 1988, y 366/88, de 14 de octubre de 1988.

Art. 52. Disposiciones legislativas modificadas. Los artículos 4, 5, 6, 9, 11, 13 y 15 del decreto-ley núm. 282-C/84, de 20 de agosto de 1984, pasan a tener el siguiente tenor:

"Art. 4. El ITP tendrá las atribuciones siguientes:

- a) concebir pautas de orientación y de política del trabajo portuario a nivel nacional, con miras a uniformar, en la medida de lo posible, el modo de tratar los problemas que pudieren plantearse en cada puerto nacional, a solicitud de los órganos de tutela;
- b) promover la aplicación de normas generales de actuación referente al trabajo portuario en los diversos puertos nacionales, planificando las medidas para perfeccionar progresivamente su explotación;
- c) desempeñar funciones consultivas sobre los asuntos de su competencia, a instancia de los departamentos gubernamentales o de los organismos de la Administración Pública, así como de las

asociaciones sindicales o de agencias vinculadas con el sector portuario;

- d) fiscalizar y controlar la legalidad de la actuación de los organismos de gestión de la mano de obra y de las demás modalidades orgánicas y estructurales establecidas a nivel local para la gestión del trabajo portuario;
- e) arbitrar, con carácter vinculante, los conflictos de orden técnico o laboral que para tal efecto le sometan las organizaciones sindicales y de empleadores, así como los organismos de gestión de la mano de obra y de las administraciones y juntas autónomas de los puertos;
- f) coordinar los sistemas de formación profesional de los trabajadores portuarios;
- g) promover la garantía de la aplicación, por parte de los organismos de gestión de la mano de obra, de las normas de disciplina, medicina, higiene y seguridad en el trabajo portuario;
- h) mantener contactos con todo tipo de entidades nacionales, extranjeras o internacionales vinculadas con el trabajo portuario, promoviendo uniones, modalidades de representación y acuerdos, así como la participación en asociaciones de reconocida utilidad para la consecución de sus objetivos;
- i) obtener de los organismos de gestión de la mano de obra, autoridades portuarias y otras organizaciones o estructuras de administración del trabajo cuantos datos estadísticos y otros elementos sean necesarios para mantenerse constantemente al corriente de la situación del sector portuario.

Art. 5. En el desempeño de sus atribuciones, el ITP colaborará con las organizaciones sindicales y las entidades empleadoras.

Art. 6. El ITP tendrá los siguientes órganos:

- a) el presidente del consejo directivo;
- b) el consejo directivo;
- c) la comisión de fiscalización.

Art. 9. (1) El presidente del consejo directivo tendrá las competencias siguientes:

- a) estructurar, organizar y dirigir los servicios del ITP y adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos;
- b) practicar cuantos actos requieran la gestión y desarrollo del ITP y la administración de su patrimonio;
- c) representar al ITP ante los tribunales y fuera de ellos;
- d) ejercer cuantas otras competencias le vengán conferidas por la ley.

(2) El consejo directivo tendrá las competencias siguientes:

- a) evaluar el presupuesto anual, la memoria, y el estado de cuentas de explotación del ejercicio financiero de cada organismo de gestión de la mano de obra;
- b) elaborar, para el final del mes de mayo de cada año, el programa y presupuesto del ejercicio siguiente;
- c) elaborar las reglas internas necesarias para el adecuado funcionamiento de sus servicios;
- d) elaborar, para el final del mes de abril de cada año, la memoria y las cuentas de explotación correspondientes al ejercicio del año transcurrido;
- e) dirimir, con carácter obligatorio, todos los conflictos de orden técnico o laboral que se le sometan, de conformidad con las disposiciones del presente decreto-ley.

[Los párrafos 2 a 7 del presente artículo pasan a ser sus párrafos 3 a 8, respectivamente.]

Art. 11. Las deliberaciones del consejo directivo celebradas en el ejercicio de la competencia prevista en el apartado e) del párrafo 2 del artículo 9 se equipararán, para todos los efectos legales, a las decisiones a que se refiere el párrafo 2 del artículo 26 de la ley núm. 31/86, de 29 de agosto de 1986.

Art. 13. (1).....

(2).....

(3) El consejo directivo y su presidente proporcionarán a los miembros de la comisión de fiscalización cuantos elementos sean necesarios para el desempeño de sus funciones.

(4) Se mantendrá al consejo directivo y a su presidente constantemente informados de los resultados de los exámenes y verificaciones que realice la comisión de fiscalización.

Art. 15. (1) Los ingresos del ITP estarán constituidos por:

- a) las partidas que por ese concepto se prevean en los presupuestos de los organismos de gestión de la mano de obra;
- b) el producto rendido por los servicios prestados a entidades públicas o privadas y por la venta de publicaciones;
- c) los réditos devengados de sus propias disponibilidades o cualesquiera otros que se le deban, con arreglo a las condiciones establecidas en las leyes o reglamentos;
- d) las subvenciones, donativos y otras transferencias provenientes de cualquier fuente, sea pública o privada, nacional o extranjera;
- e) cualesquiera otros ingresos que legalmente se le asignen.

(2)

(3) Para los efectos del apartado a) del párrafo anterior, los OGMOP transferirán cada mes al ITP el 2,5 por ciento de la remuneración de base mensual abonada a los trabajadores del contingente común, excluidos cualesquiera subsidios derivados de los contratos colectivos del trabajo y los devengados en concepto de horas de trabajo extraordinarias."

Art. 53. Entrada en vigor. El presente decreto-ley entrará en vigor el 1.º de marzo de 1990.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS 1990

La presente lista incluye los títulos de las principales disposiciones legislativas recientes sobre trabajo, seguridad social y cuestiones conexas que han sido incorporadas en LABORLEX.

**ALEMANIA, REPUBLICA FEDERAL DE
- REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA**

Tratado. Unión monetaria, económica y social.

1990-06-21 Ley relativa al Tratado de 18 de mayo de 1990 entre la República Federal de Alemania y la República Democrática Alemana que establece una unión monetaria, económica y social. (Gesetzblatt, parte I, 1990-06-25, núm. 34, págs. 331-356.) ISN=9834

ARGELIA

Relaciones de trabajo.

1990-04-21 Ley núm. 90-11 sobre las relaciones de trabajo. (Journal officiel, 1990-04-25, núm. 17, págs. 488-501.) ISN=9557

Ejercicio del derecho sindical.

1990-06-02 Ley núm. 90-14 por la que se establecen las modalidades del ejercicio del derecho sindical. (Ibid., 1990-06-06, núm. 23, págs. 663-668.) ISN=20005

BELGICA

**Industria de la construcción. Subcontratación.
Seguridad social.**

1989-07-06 Ley programa. (Moniteur belge, 1989-07-08, núm. 131, págs. 12153-12182.) ISN=9819

1990-03-12 Real orden que determina la fecha de entrada en vigencia de ciertas disposiciones de la ley programa de 6 de julio de 1989, por la que se toman medidas contra las actividades de los que proveen mano de obra. (Ibid., 1990-03-27, núm. 60, pág. 5670.) ISN=9820

BELGICA (cont.)

Trabajo por turnos. Trabajo nocturno.

1990-05-10 Real orden por la que se declara la obligatoriedad del convenio colectivo del trabajo núm. 46 de 23 de marzo de 1990, concluido en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, sobre las medidas de organización del trabajo por equipos que se deba efectuar de noche así como otras formas de trabajo que se deba efectuar de noche. (Ibid., 1990-06-13, núm. 112, págs. 12065-12071.) ISN=20007

BULGARIA

Conflictos colectivos del trabajo.

1990-03-06 Ley sobre la solución de conflictos colectivos del trabajo. (D'rjaven vestnik, 1990-03-13, núm. 21, págs. 1-3.) ISN=9841

Código del Trabajo. Modificaciones

1990-03-06 Ley modificatoria del Código del Trabajo. (SL 1951-Bul. 2 ... 1968-Bul. 1A.) (Ibid., págs. 3-4.) ISN=20006

CANADA Federal

Seguridad y salud en el trabajo. Minas de carbón.

1990-01-25 SOR/90-97 Reglamento relativo a la seguridad y salud en el trabajo en las minas de carbón (CBDC). (Canadá Gazette/Gazette du Canada, parte II, 1990-02-14, vol. 124, núm. 4, págs. 550-603.) ISN=9137

1990-01-25 SOR/90-95 Reglamento por el que se establece una comisión para la seguridad en las minas de carbón. (Ibid., págs. 604-607.) ISN=9138

CONGO

Enmiendas constitucionales.

1990-02-20 Ley núm. 001-90 por la que se aprueba la revisión de ciertas disposiciones de la Constitución de 8 de julio de 1979. (Journal officiel, 1990-02, núm. 2, págs. 36-37.) ISN=20021

Constitución.

1979-07-08 Constitución de la República Popular del Congo. (Ibid., 1990-05, especial, págs. 2-17.) ISN=20000

CHIPRE

Servicio público. Libertad de asociación.

1990-01-27 Ley núm. 1/90 sobre el servicio público. (Episemos Ephemeris Tes Demokratias, primer suplemento, 1990-01-27, núm. 2474, págs. 1-38.)
ISN=9839

EGIPTO

Gente de mar.

1990-04-22 Ley núm. 8 de 1990 por la que se promulga el Código de Comercio Marítimo. (Al jarida al rasmiya, 1990-05-03, núm. 18 (continuación), págs. 2-114.)
ISN=9840

ESPAÑA

Procedimiento laboral.

1990-04-27 Real decreto legislativo núm. 521/1990 por el que se aprueba el texto articulado de la ley de procedimiento laboral. (Boletín Oficial del Estado, 1990-05-23, núm. 105, págs. 11800-11822) (Errata, 1990-05-23, núm. 123, págs. 14008-14014.)
ISN=9835

Texto aprobado de conformidad con la autorización prevista en la ley núm. 7, de 1989, de bases de procedimiento laboral (ISN=7698). El libro primero establece la jurisdicción exclusiva, tanto en caso de conflictos individuales como de conflictos colectivos, de los órganos jurisdiccionales en lo social. El libro II trata del proceso ordinario y de las modalidades procesales; el libro III, de los medios de impugnación, y el libro IV, de la ejecución de sentencias.

Negociación colectiva. Administración pública.

1990-07-19 Ley núm. 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. (Ibíd., 1990-07-20, núm. 173, págs. 21195-21196.)
ISN=20008

Se modifican ciertas disposiciones de los artículos 30 a 38 del capítulo III de la ley núm. 9/1987 cuyo título queda redactado de la siguiente forma: "de la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo". Entre las modificaciones introducidas, se constituye una mesa sectorial de negociación para el personal de la administración central e institucional y de las entidades gestoras de la seguridad social. Se amplían las materias objeto de negociación, incorporándose los siguientes asuntos: a) la posibilidad de tratar del incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal de las administraciones públicas; b) la determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento; c) las prestaciones de vejez y condiciones de vida de los funcionarios jubilados; d) las propuestas sobre derechos sindicales y de participación, y e) las medidas sobre salud en el lugar de trabajo. Se refuerza la posibilidad de nombrar un mediador cuando no se llega a acuerdos en caso de negociación o conflictos colectivos.

ESPAÑA (cont.)

Derechos sindicales.

1990-07-20 Real decreto núm. 953/1990 por el que se modifica el real decreto núm. 1256/1986, de 13 de junio de 1986, por el que se crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales. (Ibid., 1990-07-24, núm. 176, págs. 21550-21551.) ISN=20008

Las sentencias núm. 7/1990, de 18 de enero de 1990, y núm. 32/1990, de 26 de febrero de 1990, del Tribunal Constitucional rechazaron el criterio de "mayor representatividad" al que se había recurrido en el real decreto núm. 1256, de 13 de junio de 1986, para la composición de la representación de las organizaciones de trabajadores en las comisiones provinciales y en la comisión nacional de elecciones sindicales. En consecuencia, el real decreto núm. 953, de 20 de julio de 1990, opta por el criterio de la "proporcionalidad" en la composición de dicha representación para ambas comisiones. Se mantiene el criterio de "mayor representatividad" de los representantes de las organizaciones de empleadores en las mencionadas comisiones.

FRANCIA

Formación profesional permanente.

1990-07-04 Ley núm. 90-579 sobre el crédito-formación, la calidad y el control de la formación profesional permanente y modificatoria del libro IX del Código del Trabajo. (Journal officiel, 1990-07-10, núm. 158, págs. 8128-8132.) ISN=20003

Discriminación basada en motivos de salud o de incapacidad.

1990-07-12 Ley núm. 90-602 sobre la protección de las personas contra las discriminaciones basadas en motivos de su salud o de incapacidad. (Ibid., 1990-07-13, núm. 161, págs. 8272-8273.) ISN=20010

Discriminación racial.

1990-07-13 Ley núm. 90-615 tendente a reprimir todo acto racista, antisemita o xenófobo. (Ibid., 1990-07-14, núm. 162, págs. 8333-8334.) ISN=20002

GRECIA

Negociación colectiva.

1990-03-07 Ley núm. 1876 sobre negociaciones colectivas libres y por la que se promulgan otras disposiciones. (Ephimeris tès Kybernesseos, parte I, 1990-03-08, núm. 27, págs. 187-197.) ISN=20025

HUNGRIA

Enmiendas constitucionales.

1990-06-19 Ley núm. XL de 1990 por la que se revisa la Constitución de la República húngara. (Magyar Közlöny, 1990-06-05, núm. 50, págs. 1261-1279.) ISN=20014

ITALIA

Despido individual.

1990-05-11 Ley núm. 108 por la que se regulan los despidos individuales. (Gazzetta Ufficiale, 1990-05-11, núm. 108, págs. 18-20.) ISN=20017

Se modifican ciertas disposiciones de la ley núm. 604, de 1966 (SL 1966-It. 1) y de la ley núm. 300, de 1970 (SL 1970-It. 2), referidas al alcance de las nociones de "empleador" y de "trabajador" para el régimen del despido individual, al cálculo de la indemnización por despido, al despido discriminatorio, y a la conciliación y arbitraje obligatorios.

MADAGASCAR

Multipartidismo.

1990-03-09 Ordenanza núm. 90-001 por la que se establece un régimen general de partidos y organizaciones políticas. (Journal officiel, 1990-03-19, núm. 1985, págs. 474-479.) ISN=9826

MALTA

Empleo y formación.

1990-08-03 Ley núm. XXVIII, de 1990, sobre los servicios de empleo y de formación. (Official Gazette, Suplemento A, 1990-08-03, núm. 15315, págs. A290-A323.) ISN=20015

NAMIBIA

Constitución. Derechos humanos.

1990-02-09 Aviso gubernativo núm. 1 por el que se publica la Constitución de la República de Namibia. (Government Gazette, 1990-03-21, núm. 2, págs. 1-80.) ISN=9565

PAISES BAJOS

Subsidio de invalidez.

1990-03-15 Orden del Ministro de Justicia de publicar en el Staatsblad el texto de la ley general sobre invalidez (Stb. 1987, 90), en su tenor modificado por la ley de 28 de diciembre de 1989, Stb. 611. (Staatsblad, 1990-03-27, núm. 127, págs. 1-33.) ISN=9566

PERU

Bolsa de trabajo. Construcción civil. Obligación de contratar trabajadores sindicalizados.

1990-02-23 Ley núm. 25202 que crea la bolsa de trabajo para proveer las plazas de trabajo del personal obrero de las diversas categorías y especialidades en las obras de construcción civil. (El Peruano, 1990-02-24, núm. 3484, pág. 82198.) ISN=9142

Los puestos de trabajo para el personal obrero en las obras de construcción civil (privadas, estatales y paraestatales) serán cubiertos por los sindicatos de trabajadores de la construcción en proporción del 25 por ciento del personal total requerido. El Ministerio de Trabajo y Promoción Social queda encargado de reglamentar la ley núm. 25202.

Sindicatos. Negociaciones y convenios colectivos.

1990-05-29 Ley núm. 25222 que establece el derecho de las organizaciones de trabajadores de segundo grado o federaciones de trabajadores a la convención y negociación colectiva por rama de actividad económica. (Ibíd., 1990-06-03, núm. 3587, pág. 85537) ISN=9825

Luego de establecer el derecho de las organizaciones de trabajadores de segundo grado a la convención y negociación colectivas a nivel de una rama de actividad económica, se determina la noción de "convención colectiva por rama de actividad económica" y el alcance del "pliego de peticiones por rama de actividad económica". Mediante la resolución ministerial núm. 224-90-TR, de 8 de junio de 1990 (ibíd., 1990-06-12, núm. 3596, págs. 85975-85976), se constituyó una comisión encargada de presentar dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la mencionada resolución, el reglamento de la ley núm. 25222.

1990-06-05 Decreto supremo núm. 034-90-TR por el que se dispone que los trabajadores de la industria textil podrán formular reclamaciones colectivas sobre aumento o fijación de bases salariales, excepcionalmente, cuando se sustenten en el cambio sustancial del sistema de trabajo. (Ibíd., 1990-06-06, núm. 3590, págs. 85724-85725.) ISN=9975

Se establecen los tres casos de excepción en que se admiten las reclamaciones colectivas sobre aumento o fijación de bases salariales para los trabajadores de la industria textil, a saber: a) cuando no se hubieren concertado contratos colectivos o no se hubieran resuelto reclamaciones colectivas fijando las correspondientes bases salariales; b) cuando se trate de centros de trabajo instalados con posterioridad al 17 de agosto de 1956, siempre que las bases salariales no se hubieren fijado de otra manera, y c) cuando con posterioridad a la fecha indicada, se hubiere instalado nueva maquinaria que implique variaciones en el

PERU (cont.)

proceso productivo que conlleve la modificación en el esfuerzo o diferentes responsabilidades del trabajador en el ejercicio de sus tareas, sin fijarse las correspondientes bases salariales.

1990-06-26 Decreto supremo núm. 039-90-TR por el que los empleadores de los centros de trabajo en los que se hayan constituido organizaciones sindicales procederán a descontar el 1 por ciento de la remuneración regular que perciba cada trabajador afiliado por concepto de cuota sindical. (Ibid., 1990-06-27, núm. 3612, págs. 86485-86486.) ISN=9974

Con la finalidad de asegurar a las organizaciones de trabajadores recursos financieros para cumplir con "funciones básicas de asesoramiento, educación, capacitación, salud, recreación y otros servicios de bienestar para los trabajadores", se dispone la obligación para los empleadores de los centros de trabajo en los que se hayan constituido organizaciones de trabajadores, la retención del 1 por ciento de la remuneración regular que perciba cada trabajador afiliado en concepto de cuota sindical.

1990-07-21 Resolución ministerial núm. 325-90-TR por la que se dictan normas para la mejor aplicación del descuento del 1 por ciento por concepto de cuota sindical del trabajador. (Ibid., 1990-07-21, núm. 3637, pág. 87459.) ISN=9972

Se precisan los componentes de la remuneración regular sobre la que los empleadores están obligados a practicar la retención en la nómina en favor de las organizaciones de trabajadores, en aplicación del decreto supremo núm. 039-90-TR (ISN=9974). La resolución ministerial núm. 325-90-TR dispone también que la obligación de practicar la retención rige a partir de la comunicación que curse al empleador la organización de trabajadores habilitada a tales efectos.

1990-07-18 Decreto supremo núm. 048-90-TR por el que se facilita la constitución de federaciones regionales de trabajadores. (Ibid., 1990-07-29, núm. 3636, pág. 87422.) ISN=9973

Considerando expresamente que el Perú ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y que la Constitución del Perú ha establecido gobiernos regionales, se autoriza a una asociación de no menos de cinco organizaciones de trabajadores de primer grado registradas a constituir federaciones en el ámbito geográfico de cada gobierno regional.

REINO UNIDO

Anguila

Constitución. Derechos Humanos. Mujeres. No discriminación.

1990-03-14 Orden por la que se enmienda la Constitución de Anguila. S.I., núm. 587. (Separata, 8 páginas.) ISN=9822

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

Código del Trabajo. Modificaciones.

1990-06-21 Ley por la que se enmienda y completa el Código del Trabajo. (Gesetzblatt, parte I, 1990-06-27, núm. 35, págs. 371-381.) ISN=9827

Personas inválidas.

1990-06-21 Ley tendente a garantizar la integración de los grandes minusválidos en el trabajo, la ocupación y la sociedad. (Ibid., págs. 381-392.) ISN=9828

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA (cont.)

Asistencia social.

1990-06-21 Ley relativa a la asistencia social. (Ibid., págs. 392-397.) ISN=9829

RUMANIA

Libertades públicas.

1990-01-04 Decreto-ley núm. 3 de amnistía de ciertas infracciones y de gracia de ciertas condenas. (Monitorul Oficial, 1990-01-05, núm. 2, pág. 2.) ISN=9166

Salarios.

1990-01-19 Decreto-ley núm. 35 por el que se modifican ciertos reglamentos sobre salarios. (Ibid., 1990-01-20, núm. 13, págs. 2-3.) ISN=9146

Iniciativa privada.

1990-03-03 Decisión por la que se aprueban las normas de aplicación del decreto-ley núm. 54 [de 5 de febrero] de 1990 relativo a la organización y la ejecución de ciertas actividades económicas basadas en la iniciativa privada. (Ibid., 1990-03-08, núm. 33-34, págs. 2-30.) ISN=20029

Código del Trabajo. Modificaciones.

1990-05-11 Decreto-ley núm. 147 por el que se modifican y derogan ciertas disposiciones legales que limitan la libertad de trabajo. (Ibid., 1990-05-12, núm. 66, pág. 3.) ISN=20028

SRI LANKA

Indemnización por accidente de trabajo.

1990-04-20 Ley núm. 15 de 1990 por la que se enmienda la orden sobre indemnización por accidente de trabajo. (Gazette, suplemento a la parte II, 1990-04-20, págs. 1-13.) ISN=20011

TANZANIA

Tribunales del trabajo.

1990-03-26 Ley de 1990 por la que se enmienda la ley que estableció un tribunal permanente del trabajo (SL 1967-Tan. 1). (Gazette, suplemento, 1990-04-13, núm. 1, págs. 39-47.) ISN=20013

URSS

Enmiendas constitucionales. Multipartidismo.

1990-03-14 Ley por la que se establece el cargo de Presidente de la URSS y se enmienda la Constitución de la URSS. (Izvestia, 1990-03-16, núm. 75, págs. 2-3.) ISN=9337

Federalismo.

1990-04-26 Ley de la URSS sobre la distribución de poderes entre la URSS y los miembros de la Federación. (Ibid., 1990-05-03, núm. 124, págs. 1-2.) ISN=20019

1990-04-26 Orden del Soviet Supremo de la URSS por la que se determina la entrada en vigencia de la ley de la URSS sobre la distribución de poderes entre la URSS y los miembros de la Federación. (Ibid., pág. 2.) ISN=20020

Plan de jubilaciones.

1990-05-15 Ley de la URSS sobre el plan de jubilaciones de los ciudadanos de la URSS. (Ibid., 1990-05-30, núm. 151, págs. 2-34.) ISN=20021

1990-05-15 Orden del Soviet Supremo de la URSS por la que se determinan las modalidades de entrada en vigencia de la ley de la URSS sobre el plan de jubilaciones de los ciudadanos de la URSS. (Ibid., págs. 4-5.) ISN=20022

Autonomía de las empresas.

1990-06-04 Ley de la URSS sobre las empresas en la URSS. (Ibid., 1990-06-12, núm. 164, págs. 1-3.) ISN=20023

URSS (cont.)

1990-06-04 Orden del Soviet Supremo de la URSS por la que se determinan las modalidades de la entrada en vigencia de la ley de la URSS sobre las empresas en la URSS. (Ibíd., pág. 3.) ISN=20024

URUGUAY

Código Penal. Discriminación.

1989-06-16 Ley núm. 16048 por la que se modifican determinados artículos del Código Penal. (Diario Oficial, 1989-07-05, núm. 22897, pág. 27-A.) ISN=9821

Se modifica el artículo 149 del título III "Delitos contra la paz pública" del Código Penal: por una parte, se eliminan ciertas referencias del primer párrafo, quedando tipificado exclusivamente el delito de instigación pública a desobedecer las leyes, el cual conlleva pena de multa. Por otra parte, se agregan dos disposiciones: el artículo 149bis, por el que se sanciona con prisión la incitación al odio, desprecio o violencia basada en motivos de raza, color, religión u origen nacional o étnico y el artículo 149ter, por el que se aplica la pena de prisión en caso de comisión de actos de odio, desprecio o violencia basados en idénticos motivos.

YUGOSLAVIA

Contratos colectivos.

1990-01-03 Principios comunes sobre la celebración de contratos colectivos. Texto núm. 32. (Sluzbeni List, 1990-01-12, núm. 2, págs. 42-45.) ISN=20027

INDICE GENERAL*

	Signatura	DDS 1990, núm.
Alemania, República Federal de - República Democrática Alemana		
Unión monetaria, económica y social	1990-DEU/DDR1	3 (E, F)
Argelia		
Conflictos colectivos de trabajo. Derecho de huelga	1990-DZA 1	2 (E, F) 3 (S)
Conflictos individuales de trabajo	1990-DZA 2	2
Inspección del Trabajo	1990-DZA 3	3
Relaciones del trabajo	1990-DZA 4	3 (E, F)
Ejercicio del derecho sindical	1990-DZA 5	3 (F)
Bélgica		
Igualdad de oportunidades en los servicios públicos	1990-BEL 1	2
Brasil		
Derecho de huelga	1989-BRA 1	1
Bulgaria		
Conflictos colectivos de trabajo	1990-BGR 1	3 (E, F)
Comunidad Económica para el Africa Occidental		
Libre circulación de las personas, derecho de residencia y de establecimiento	1989-CEDEAO 1	1
Derecho de residencia	1989-CEDEAO 2	1

* Indice de los textos publicados en francés (F), español (S) e inglés (E) en las correspondientes ediciones de Documentos de Derecho Social. Si no se indica una edición en particular, se debe a que el texto se ha publicado en las tres ediciones.

Comunidades Europeas

Seguridad y salud de los trabajadores	1989-CEE 1	1
Carta comunitaria de derechos sociales y programa de acción	1989-CEE 2	1 (F)

Costa Rica

Igualdad de oportunidades	1990-CRI 1	2 (S)
---------------------------	------------	-------

Chile

Capacitación y empleo	1989-CHL 1	2 (S)
-----------------------	------------	-------

Ecuador

Politica del empleo. Programas especiales de empleo	1990-ECU 1	3 (S)
Contrato de trabajo de maquilado. Trabajo precario.	1990-ECU 2	3 (S)

Filipinas

Negociación colectiva. Solución de conflictos	1989-PHL 1	1 (E, S) 2 (F)
Derecho de huelga. Solución de conflictos	1989-PHL 2	1 (E, S)
Discriminación basada en el sexo	1989-PHL 3	1 (E, S) 2 (F)

Francia

Contratos precarios	1990-FRA 1	3
---------------------	------------	---

Grecia

Negociación colectiva	1990-GRC 1	3 (E, F)
-----------------------	------------	----------

Guinea Ecuatorial

Ordenamiento general del trabajo	1990-GNQ 1	3 (S)
----------------------------------	------------	-------

Hungría

Derecho de huelga	1990-HUN 1	1
-------------------	------------	---

Italia

Derecho de huelga. Servicios públicos esenciales	1990-ITA 1	3
--	------------	---

Luxemburgo

Contrato de trabajo	1989-LUX 1	1
	1989-LUX 2	1

Namibia

Constitución (extractos)	1990-NAM 1	2 (E)
--------------------------	------------	-------

Organización Internacional del Trabajo

Pueblos indígenas y tribales	1989-OIT 1	1
------------------------------	------------	---

Productos químicos	1990-OIT C.170	3
	1990-OIT R.177	3

Trabajo nocturno	1990-OIT C.171	3
	1990-OIT R.178	3
	1990-OIT Prot. C.89	3

Polonia

Sindicatos (modificaciones)	1989-POL 1	1
-----------------------------	------------	---

Empleo	1989-POL 2	2
--------	------------	---

Despido económico	1989-POL 3	2
-------------------	------------	---

Portugal

Trabajo portuario	1990-POR 1	3
-------------------	------------	---

Reino Unido

Empleo	1989-GBR 1	2
--------	------------	---

Túnez

Minusválidos (codificación)	1989-TUN 1	1
-----------------------------	------------	---

Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas

Solución de conflictos del trabajo	1989-SUN 1	1
------------------------------------	------------	---

Derecho de propiedad rural	1990-SUN 1	2
----------------------------	------------	---

Derecho de propiedad	1990-SUN 2	2
----------------------	------------	---

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 para promover la causa de la justicia social y, de esa manera, contribuir a lograr una paz universal y permanente. Una característica especial de su estructura es que, junto con los representantes de los gobiernos, los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan en la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Consejo de Administración y en muchas de sus reuniones regionales y de otra índole.

En el curso de los años, la OIT ha ido constituyendo un código de normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones sobre libertad de sindicación, política de empleo y de formación, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones laborales y muchas otras cuestiones sociales.

Una parte importante de las actividades de la OIT consiste en suministrar asesoramiento de expertos y asistencia técnica a los países que lo solicitan. Gran parte de estas actividades se desarrollan en campos tales como formación, promoción del empleo, desarrollo de cooperativas, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, educación obrera y relaciones profesionales. En Ginebra actúa también el Instituto Internacional de Estudios Laborales, centro autónomo de estudios avanzados, y en Turín el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, que organiza cursos para instructores, personal de inspección y directores de los países en vías de desarrollo.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría, la sede central, el órgano de investigación y la casa editora de la Organización Internacional del Trabajo.
