



MINISTERIO  
DE TRABAJO

# CÓDIGO DE TRABAJO

DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

**CODIGO  
DE  
TRABAJO  
(LEY 16-92)  
Y  
NORMAS  
COMPLEMENTARIAS**

**MINISTERIO DE TRABAJO  
CODIGO DE TRABAJO  
DE LA REPUBLICA DOMINICANA**  
(Ley 16-92 Promulgada el 29 de mayo de 1992)

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN  
DEL CODIGO DE TRABAJO**  
(Decreto No. 258-93, del 1ro. de octubre de 1993)

**RESOLUCIONES DEL SECRETARIO  
DE ESTADO DE TRABAJO**

**DECRETOS DEL PODER EJECUTIVO  
CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO,  
RATIFICADOS POR EL CONGRESO NACIONAL**

Santo Domingo, República Dominicana

**Copyright 2012**

Prohibida la reproducción total  
o parcial sin la autorización previa  
del Ministerio de Trabajo

Dirección General:  
**Francisco Domínguez Brito**  
Ministro de Trabajo

Revisión Técnica:  
**Dr. Valentín Herrera**  
Director General de Trabajo

Impreso en República Dominicana

# INDICE GENERAL

Principios Fundamentales .....	25
--------------------------------	----

## LIBRO PRIMERO

### Del Contrato de Trabajo

#### **Título I:**

Definición y sujetos del contrato (Del Art. 1 al 14).....	29
---	----

#### **Título II:**

Formación y prueba del contrato (Del Art. 15 al 24) .....	31
---	----

#### **Título III:**

Modalidades del contrato (Del Art. 25 al 35) .....	34
--	----

#### **Título IV:**

De los derechos y obligaciones resultantes del contrato (Del Art. 36 al 47) .....	35
--	----

#### **Título V:**

De la suspensión de los efectos del contrato (Del Art. 48 al 61) ... ..	40
--	----

#### **Título VI:**

De la modificación del contrato (Del Art. 62 al 66) .....	43
---	----

#### **Título VII:**

De la terminación del contrato .....	44
--------------------------------------	----

#### **Capítulo I:**

De las causas de terminación (Del Art. 67 al 70) .....	44
--	----

#### **Capítulo II:**

De la terminación sin responsabilidad (Del Art. 71 al 74) .....	44
---	----

6	.....
---	-------

**Capítulo III:**

De la terminación por desahucio (Del Art. 75 al 86).....	45
---	----

**Capítulo IV:**

De la terminación por despido del trabajador (Del Art. 87 al 95).....	49
--	----

**Capítulo V:**

De la terminación por dimisión del trabajador (Del Art. 96 al 102).....	52
--	----

**LIBRO SEGUNDO**

De la regulación privada de las condiciones  
del Contrato de Trabajo

**Título I:**

Del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo (Del Art. 103 al 128).....	56
--	----

**Título II:**

Del reglamento interior de trabajo (Del Art. 129 al 134).....	60
--	----

**LIBRO TERCERO**

De la regulación oficial de las condiciones ordinarias  
del contrato de trabajo

**Título I:**

De la nacionalización del trabajo (Del Art. 135 al 145).....	62
---	----

**Título II:**

De la jornada de trabajo, descanso semanal y de los días feriados .....	64
--	----

**Capítulo I:**

De la jornada de trabajo (Del Art. 146 al 162) .....	64
--	----

.....	7
-------	---

## **Capítulo II:**

Del descanso semanal y los días feriados (Del Art. 163 al 165).....	67
--	----

## **Título III:**

Del cierre del establecimiento y empresa (Del Art. 166 al 176).....	68
--	----

## **Título IV:**

De las vacaciones (Del Art. 177 al 191).....	70
--	----

## **Título V:**

Del salario (Del Art. 192 al 212) .....	72
---	----

## **Título VI:**

Del salario mínimo (Del Art. 213 al 218) .....	76
--	----

## **Título VII:**

Del salario de Navidad (Del Art. 219 al 222) .....	77
--	----

## **Título VIII:**

De la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa (Del Art. 223 al 227).....	78
---	----

## **Título IX:**

De la propina (Del Art. 228 al 230) .....	79
---	----

# **LIBRO CUARTO**

## **De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo**

## **Título I:**

De la protección de la maternidad (Del Art. 231 al 243).....	80
---	----

## **Título II:**

Del trabajo de los menores (Del Art. 244 al 254).....	82
--	----

8	.....
---	-------

**Título III:**

De la formación profesional (Del Art. 255 al 257).....	83
---	----

**Título IV:**

Del trabajo de los domésticos (Del Art. 258 al 265).....	84
---	----

**Título V:**

Del trabajo a domicilio (Del Art. 266 al 276) .....	85
---	----

**Título VI:**

Del trabajo de campo (Del Art. 277 al 282).....	87
---	----

**Título VII:**

De los transportes .....	88
--------------------------	----

**Capítulo I:**

Del transporte terrestre (Del Art. 283 al 287).....	88
--	----

**Capítulo II:**

Del transporte marítimo .....	89
-------------------------------	----

**Sección 1ra.**

Disposiciones generales (Del Art. 288 al 295).....	89
---	----

**Sección 2da.**

Del contrato de enrolamiento (Del Art. 296 al 308).....	90
--	----

**Título VIII:**

De los vendedores y viajantes de comercio (Del Art. 309 al 313).....	91
---	----

**Título IX:**

De los minusválidos (Del Art. 314 al 316).....	92
--	----



## LIBRO QUINTO

### De los sindicatos

#### **Título I:**

De las clases de sindicatos (Del Art. 317 al 324) . . . . . 93

#### **Título II:**

De los fines sindicales (Del Art. 325 al 327) . . . . . 94

#### **Título III:**

Del derecho de asociación sindical  
(Del Art. 328 al 336) . . . . . 94

#### **Título IV:**

De la capacidad de los sindicatos  
(Del Art. 337 al 340) . . . . . 96

#### **Título V:**

Del patrimonio del sindicato y su administración  
(Del Art. 341 al 347) . . . . . 97

#### **Título VI:**

Del funcionamiento de los sindicatos  
(Del Art. 348 al 372) . . . . . 98

#### **Título VII:**

De la constitución del sindicato (Del Art. 373 al 377) . . . . . 101

#### **Título VIII:**

De la disolución del sindicato y de la cancelación  
del registro (Del Art. 378 al 382) . . . . . 102

#### **Título IX:**

De las federaciones y confederaciones  
de sindicatos (Art. 383 al 388) . . . . . 103

#### **Título X:**

Del fuero sindical (Del Art. 389 al 394) . . . . . 104

## LIBRO SEXTO

De los conflictos económicos, de las huelgas y de los paros

### **Título I:**

De los conflictos económicos (Del Art. 395 al 400) ..... 106

### **Título II:**

De las huelgas (Del Art. 401 al 412) ..... 107

### **Título III:**

De los paros (Del Art. 413 al 417) ..... 109

## LIBRO SÉPTIMO

De la aplicación de la ley

### **Título I:**

De las autoridades de trabajo ..... 111

### **Capítulo I:**

Disposiciones generales (Del Art. 418 al 419) ..... 111

### **Capítulo II:**

De las autoridades administrativas de trabajo ..... 111

### **Sección 1ra.**

De la Secretaría de Estado de Trabajo  
(Del Art. 420 al 421)..... 111

### **Sección 2da.**

Del Departamento de Trabajo (Del Art. 422 al 430)..... 112

### **Sección 3ra.**

De los representantes locales de trabajo  
(Del Art. 431 al 432)..... 114

### **Sección 4ta.**

Del servicio de inspección de trabajo  
(Del Art. 433 al 443)..... 114

.....	11
<b>Sección 5ta.</b>	
Del servicio de empleo (Del Art. 444 al 451) . . . . .	117
<b>Sección 6ta.</b>	
Del Comité Nacional de Salarios (Del Art. 452 al 464) . . . . .	119
<b>Sección 7ma.</b>	
De la garantía de los créditos laborales (Del Art. 465 al 466) . . . . .	124
<b>Capítulo III:</b>	
De la organización y competencia de los tribunales de trabajo . . . . .	124
<b>Sección 1ra.</b>	
De la organización de los tribunales de trabajo . . . . .	124
I. De los juzgados de trabajo (Del Art. 467 al 472). . . . .	124
II. De las cortes de trabajo (Del Art. 473 al 475). . . . .	126
III. Disposiciones comunes de los juzgados y cortes de trabajo (Del Art. 476 al 479) . . . . .	126
<b>Sección 2da.</b>	
De la competencia de los tribunales de trabajo . . . . .	127
I. De la competencia de atribución (Del Art. 480 al 482). . .	127
II. De la competencia territorial (Del Art. 483 al 485) . . . .	129
<b>Título II:</b>	
Del procedimiento ante los tribunales de trabajo en los conflictos jurídicos . . . . .	129
<b>Capítulo I:</b>	
Disposiciones generales (Del Art. 486 al 500) . . . . .	129
<b>Capítulo II:</b>	
De las acciones y de su acumulación (Del Art. 501 al 507) . .	133
<b>Capítulo III:</b>	
Del procedimiento ante los juzgados de trabajo . . . . .	134

**Sección 1ra.**

Del procedimiento de conciliación . . . . .	134
I. Del procedimiento ante los juzgados de trabajo . . . . .	137
II. Del procedimiento preliminar (Del Art. 508 al 515). . . . .	136

**Sección 2da.**

Del procedimiento a juicio . . . . .	138
I. De la producción y discusión de las pruebas (Del Art. 525 al 532). . . . .	140
II. De la sentencia (Del Art. 533 al 540) . . . . .	140

**Título III:**

De las pruebas . . . . .	142
--------------------------	-----

**Capítulo I:**

Disposiciones generales (Del Art. 541 al 542) . . . . .	142
---	-----

**Capítulo II:**

De la prueba escrita (Del Art. 543 al 547) . . . . .	142
--	-----

**Capítulo III:**

Del testimonio (Del Art. 548 al 557) . . . . .	144
--	-----

**Capítulo IV:**

De la inspección directa de lugares y de cosas (Del Art. 558 al 563). . . . .	146
--	-----

**Capítulo V:**

De los informes periciales (Del Art. 564 al 574). . . . .	148
---	-----

**Capítulo VI:**

De la confesión (Del Art. 575 al 582). . . . .	150
--	-----

**Capítulo VII:**

Del juramento (Art. 583) . . . . .	151
------------------------------------	-----

**Sección 1ra.**

Del juramento decisorio (Art. 584) . . . . .	152
--	-----

.....	13
<b>Sección 2da.</b>	
Del juramento supletorio (Art. 585) .....	152
<b>Título IV:</b>	
De los incidentes de procedimientos .....	152
<b>Capítulo I:</b>	
De los medios de inadmisión de la acción (Art. 586) .....	152
<b>Capítulo II:</b>	
De las excepciones de declinatoria (Del Art. 587 al 589) .....	153
<b>Capítulo III:</b>	
De las excepciones de nulidad (Del Art. 590 al 592) .....	153
<b>Capítulo IV:</b>	
De las excepciones de irregularidad de forma (Del Art. 593 al 596) .....	154
<b>Título V:</b>	
De la recusación (Del Art. 597 al 601) .....	155
<b>Título VI:</b>	
De la intervención .....	156
<b>Capítulo I:</b>	
De la intervención voluntaria (Del Art. 602 al 606) .....	156
<b>Capítulo II:</b>	
De la intervención forzosa (Del Art. 607 al 609) .....	157
<b>Título VII:</b>	
Del procedimiento sumario (Del Art. 610 al 618) .....	157
<b>Título VIII:</b>	
De los recursos .....	159

14	.....
<b>Capítulo I:</b>	
De la apelación.....	159
<b>Sección 1ra.</b>	
Disposiciones generales (Del Art. 619 al 620) .....	159
<b>Sección 2da.</b>	
Del procedimiento preliminar (Del Art. 621 al 632).....	160
<b>Sección 3ra.</b>	
De la audiencia (Del Art. 633 al 637) .....	162
<b>Sección 4ta.</b>	
De la sentencia (Art. 638) .....	162
<b>Capítulo II:</b>	
De la casación.....	163
<b>Sección 1ra.</b>	
Disposiciones Generales (Art. 639).....	163
<b>Sección 2da.</b>	
Del procedimiento (Del Art. 640 al 647) .....	163
<b>Capítulo III:</b>	
De la tercería (Del Art. 648 al 652).....	164
<b>Título IX:</b>	
De algunos procedimientos especiales .....	165
<b>Capítulo I:</b>	
De los ofrecimientos reales y de la consignación (Del Art. 653 al 655).....	165
<b>Capítulo II:</b>	
Del desalojo de viviendas (Del Art. 656 al 657).....	166

.....	15
<b>Capítulo III:</b>	
De la calificación de las huelgas y los paros (Del Art. 658 al 662) .....	166
<b>Capítulo IV:</b>	
De la ejecución de la sentencia (Del Art. 663 al 673) .....	167
<b>Título X:</b>	
Del procedimiento para la solución de los conflictos económicos .....	169
<b>Capítulo I:</b>	
De la conciliación (Del Art. 674 al 679) .....	169
<b>Capítulo II:</b>	
Del arbitraje .....	171
<b>Sección 1ra.</b>	
De la designación de los árbitros (Del Art. 680 al 686) .....	171
<b>Sección 2da.</b>	
Del procedimiento preliminar (Del Art. 687 al 688) .....	172
<b>Sección 3ra.</b>	
De la discusión del conflicto (Del Art. 689 al 690) .....	173
<b>Sección 4ta.</b>	
De la investigación del caso (Del Art. 691 al 694) .....	173
<b>Sección 5ta.</b>	
De la audiencia final (Art. 695) .....	174
<b>Sección 6ta.</b>	
Del laudo (Del Art. 696 al 700) .....	174
<b>Título XI:</b>	
De la prescripción de las acciones (Del Art. 701 al 705) .....	175

**Título XII:**

De la aplicación del derecho común en materia de organización judicial, competencia y procedimiento (Del Art. 706 al 711) .....	176
---	-----

**LIBRO OCTAVO**

De la responsabilidad y de las sanciones

**Título I:**

De la responsabilidad (Del Art. 712 al 713) .....	178
--	-----

**Título II:**

De las sanciones (Del Art. 714 al 724) .....	178
--	-----

**LIBRO NOVENO**

Disposiciones finales

(Del Art. 725 al 733) .....	180
Disposiciones transitorias (Del Art. 734 al 738) .....	182
Índice Temático .....	183

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN  
DEL CODIGO DE TRABAJO**

**(Regl. No. 258/93, de fecha 1ro. de octubre de 1993)**

Presentación .....	195
Del contrato de trabajo .....	197
De la regulación oficial de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo. ....	200
De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo. ....	209
De los sindicatos. ....	213
De la aplicación de la ley .....	215
Disposiciones generales .....	216
Disposiciones transitorias .....	217



## DECRETOS DEL PODER EJECUTIVO

Indice de los Decretos del Poder Ejecutivo . . . . .	221
<b>Decreto No. 59-06:</b>	
Que modifica el artículo 2 del Decreto No. 144-97, del 24 de marzo del 1997, modificado por el Decreto No. 566-91 del 18 de mayo del 2001, sobre la Composición del Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil . . . . .	223
<b>Decreto No. 302-02:</b> Que modifica el artículo 1ro. del Decreto No. 145-97 que crea la Comisión Tripartita encargada de establecer las políticas necesarias para ofrecer facilidades a las personas que prestan servicios en los parques industriales de zonas francas . . . . .	225
<b>Decreto No. 566-01:</b> Que modifica el artículo dos (2) del decreto 144-97 sobre el Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil . . . . .	227
<b>Decreto No. 565-99:</b> Que modifica los artículos 14 y 32 del Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo. . . . .	229
<b>Decreto No. 512-97:</b> Que aprueba el reglamento interior del Comité Nacional de Salarios . . . . .	231
<b>Decreto No. 377-97:</b> Que crea el servicio de asistencia judicial . . . . .	234
<b>Decreto No. 145-97:</b> Que crea e integra la Comisión Tripartita encargada de establecer las políticas necesarias para ofrecer facilidades a las personas que prestan servicios en los parques industriales de zonas francas . . . . .	235
<b>Decreto No. 144-97:</b> Que crea el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil. . . . .	237
<b>Decreto No. 381-96:</b> Que modifica la composición de la Comisión Nacional de Empleo . . . . .	240
<b>Decreto No. 107-95:</b> Sobre igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales. . . . .	242
<b>Decreto No. 1019-83:</b> Que crea la Comisión Nacional de Empleo . . . . .	244

## RESOLUCIONES DEL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

Indice General de las Resoluciones del Secretario de Trabajo .....	249
<b>Resolución No. 34/91</b> , que define el contenido de los botiquines de primeros auxilios .....	251
<b>Resolución No. 04/93</b> , sobre trabajadores que ejecutan labores intermitentes .....	252
<b>Resolución No. 09/93</b> , sobre el trabajo nocturno de los menores de edad .....	254
<b>Resolución No. 29/93</b> , sobre trabajos ligeros de recolección en el campo .....	256
<b>Resolución No. 30/93</b> , sobre trabajos de los menores en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza .....	257
<b>Resolución No. 31/93</b> , sobre el trabajo nocturno de los menores en conciertos y espectáculos teatrales .....	260
<b>Resolución No. 32/93</b> , sobre terminación de los contratos de trabajo por cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de su personal .....	262
<b>Resolución No. 33/93</b> , sobre jornada de trabajo de los trabajos marítimos .....	265
<b>Resolución No. 05/95</b> , que define el papel de los inspectores de trabajo en las asambleas de los sindicatos .....	268
<b>Resolución No. 20-95</b> , que aprueba el Reglamento de sobre Contrato de Aprendizaje de Jóvenes Trabajadores y Reglamento de Contrato de Aprendizaje .....	271
<b>Resolución No. 25-2001</b> , sobre requisitos para registrar los contratos de trabajadores extranjeros .....	276
<b>Resolución No. 41-2004</b> , que autoriza la función de Agencias Privadas de Colocación .....	279
<b>Resolución No. 52-2004</b> , sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años .....	286
<b>Resolución No. 69-2005</b> , sobre lista de oficios y ocupaciones calificadas que requieren aprendizaje (Sustituye la Resolución No. 12-93) .....	291

## CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR LA REPUBLICA DOMINICANA

Indice de los Convenios .....	299
<b>CONVENIO I:</b> por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales .....	301
<b>CONVENIO 19:</b> relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.....	306
<b>CONVENIO 26:</b> relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos .....	315
<b>CONVENIO 29:</b> relativo al trabajo forzoso u obligatorio ...	319
<b>CONVENIO 45:</b> relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas .....	334
<b>CONVENIO 52:</b> relativo a las vacaciones anuales pagadas .....	337
<b>CONVENIO 77:</b> relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria .....	344
<b>CONVENIO 79:</b> relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.....	353
<b>CONVENIO 80:</b> por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia Internacional en sus 28 primeras reuniones .....	361
<b>CONVENIO 81:</b> relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio .....	367
<b>CONVENIO 87:</b> relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación .....	381
<b>CONVENIO 88:</b> relativo a la organización del servicio del empleo.....	388
<b>CONVENIO 89:</b> relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.....	398
<b>CONVENIO 90:</b> relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948) .....	405
<b>CONVENIO 95:</b> relativo a la protección del salario .....	414
<b>CONVENIO 98:</b> relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva .....	424

.....	
<b>CONVENIO 100:</b> relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. ....	430
<b>CONVENIO 104:</b> relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas .....	436
<b>CONVENIO 105:</b> relativo a la abolición del trabajo forzoso .....	440
<b>CONVENIO 106:</b> relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas .....	444
<b>CONVENIO 107:</b> relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes. ....	452
<b>CONVENIO 111:</b> relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación .....	466
<b>CONVENIO 119:</b> relativo a la protección de la maquinaria. ....	471
<b>CONVENIO 122:</b> relativo a la política de empleo. ....	480
<b>CONVENIO 138:</b> relativo sobre la edad mínima de admisión al empleo .....	485
<b>CONVENIO 144:</b> relativo a las consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo) .....	496
<b>CONVENIO 150:</b> relativo a la administración del trabajo. ....	451
<b>CONVENIO 159:</b> sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. ....	508
<b>CONVENIO 167:</b> sobre seguridad y salud en la construcción .....	514
<b>CONVENIO 170:</b> sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo .....	531
<b>CONVENIO 171:</b> sobre el trabajo nocturno .....	544
<b>CONVENIO 172:</b> sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. . .	552
<b>CONVENIO 182:</b> sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil .....	559

**CODIGO DE TRABAJO  
DE LA  
REPUBLICA DOMINICANA**

**(Ley 16-92, promulgada  
el 29 de mayo de 1992)**



## **HA DADO LA SIGUIENTE LEY: CODIGO DE TRABAJO**

### **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

#### **PRINCIPIO I**

El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

#### **PRINCIPIO II**

Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión u oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

#### **PRINCIPIO III**

El presente Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses.

Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional.

Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado.

No se aplica a los funcionarios y empleados públicos, salvo disposición contraria de la presente ley o de los estatutos especiales aplicables a ellos.

Tampoco se aplica a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Sin embargo, se aplica a los trabajadores que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte.

**PRINCIPIO IV**

Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial.

Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales.

En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.

**PRINCIPIO V**

Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.

Es nulo todo pacto en contrario.

**PRINCIPIO VI**

En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe.

Es ilícito el abuso de los derechos.

**PRINCIPIO VII**

Sé prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

**PRINCIPIO VIII**

En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

**PRINCIPIO IX**

El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos.

Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas



contractuales no laborales, interposición de persona o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.

### **PRINCIPIO X**

La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

### **PRINCIPIO XI**

Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

### **PRINCIPIO XII**

Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

### **PRINCIPIO XIII**

El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales.

Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.



## **LIBRO PRIMERO: DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **TITULO I: Definición y sujetos del contrato**

**Art. 1.-** El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

**Art. 2.-** Trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.

Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio.

**Art. 3.-** Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

**Art. 4.-** Los contratos relativos al servicio doméstico, al trabajo del campo, al trabajo a domicilio, a los transportes, a los vendedores, viajeros de comercio y otros semejantes y a los minusválidos, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código.

**Art. 5.-** No están regidos por el presente Código, salvo disposición expresa que los incluya:

1. Los profesionales liberales que ejerzan su profesión en forma independiente.
2. Los comisionistas y los corredores.
3. Los agentes y representantes de comercio.
4. Los arrendatarios y los aparceros de los propietarios.

**Art. 6.-** Los administradores, gerentes, directores y demás empleados que ejercen funciones de administración o de dirección, se consideran representantes del empleador, en sus relaciones con los trabajadores, dentro de la órbita de sus atribuciones. Son a su vez trabajadores en sus relaciones con el empleador que representan.

**Art. 7.-** Intermediario es toda persona que, sin ser representante conocido del empleador, interviene por cuenta de este último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores.

También se consideran como intermediarios los que contratan trabajadores para ser utilizados en trabajos de la empresa de otro.

**Art. 8.-** Los jefes de equipos de trabajadores y todos aquellos que, ejerciendo autoridad y dirección sobre uno o más trabajadores, trabajan bajo la dependencia y dirección de un empleador, son a la vez intermediarios y trabajadores.

**Art. 9.-** El trabajador puede prestar servicios a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes. No puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o más auxiliares, sin la aprobación del empleador.

**Art. 10.-** El trabajador que desee designar un sustituto o emplear uno o más auxiliares, lo mismo que el intermediario, debe comunicar al empleador las condiciones en que prestarán sus servicios el sustituto, los auxiliares o los trabajadores contratados, a fin de que el empleador pueda dar su aprobación y el contrato de trabajo quede formalizado directamente con este último.

La circunstancia de que el sustituto, los auxiliares o los trabajadores ejecuten su trabajo con conocimiento del empleador o de sus representantes, supone dicha aprobación.

**Art. 11.-** Se reputa que el intermediario que trabaja conjuntamente con las personas contratadas por él y el trabajador que utiliza auxiliares, cuando sólo han obtenido la aprobación tácita del empleador, según la disposición final del artículo anterior, tienen poder para percibir la remuneración correspondiente al trabajo realizado en conjunto, mientras los trabajadores subordinados o los auxiliares no den a conocer al empleador las condiciones en que prestan sus servicios.

**Art. 12.-** No son intermediarios, sino empleadores, los que contratan obras o partes de obras en beneficio de otro para ejecutarlas por cuenta propia y sin sujeción a éste.

Sin embargo, son intermediarios y solidariamente responsables con el contratista o empleador principal, las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

**Art. 13.-** Siempre que una o más empresas, aunque cada una de ellas tuviese personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas.

**Art. 14.-** Los trabajadores al servicio de un empleador que haya contratado obras por su propia cuenta en beneficio de un tercero, tienen derecho de exigir de este último que retenga el importe de las retribuciones devengadas en una de las fechas fijadas para el pago, siempre que este pago no haya sido hecho por el empleador en la forma indicada.

En este caso, los trabajadores quedarán subrogados en los derechos de su empleador frente al tercero.

Los pagos hechos por el tercero al contratista antes de la oposición de los trabajadores podrán justificarse por todos los medios y sin requisito de fecha cierta.

El tercero no pagará a los trabajadores sino en virtud de sentencia oponible al contratista o con el consentimiento de este último.

El empleador podrá probar por todos los medios el pago que hubiere hecho al contratista o ajustero antes de recibir la notificación de los trabajadores.

## **TITULO II:**

### **Formación y prueba del contrato**

**Art. 15.-** Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal.

Cuando se presenten en la práctica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, se dará preferencia a aquel de los contratos que esté más vinculado a lo esencial del servicio prestado.

**Art. 16.-** Las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios.

Sin embargo, se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales.

**Art. 17.-** El menor emancipado, o el menor no emancipado que haya cumplido 16 años de edad, se reputan mayores de edad para los fines del contrato de trabajo.

El menor no emancipado, mayor de 14 años y menor de 16 puede, celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en este Código y ejercer las acciones que de tales relaciones se derivan, con la autorización de su padre y de su madre o de aquél de éstos que tenga sobre el menor la autoridad, o a falta de ambos, de su tutor.

En caso de discrepancia de los padres o a falta de éstos y del tutor, el Juez de Paz del domicilio del menor podrá conceder la autorización.

En ningún caso el trabajo del menor podrá impedir su instrucción escolar obligatoria, la que estará a cargo y correrá por cuenta del empleador, bajo la supervigilancia de las autoridades, cuando por el hecho de dicho trabajo el menor no pueda recibir la instrucción escolar.

**Art. 18.-** La mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador.

**Art. 19.-** Cualquiera de las partes puede exigir de la otra que el contrato de trabajo celebrado verbalmente se formalice por escrito, y, en caso de negativa, dirigirse al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que cite a la otra parte con el objeto indicado.

Si la parte citada no comparece o mantiene su negativa, o si surgen diferencias, la cuestión se someterá al juzgado de trabajo, en la forma ordinaria de los asuntos contenciosos, para que se haga la debida justificación de la existencia del contrato y de sus estipulaciones.

**Art. 20.-** Cuando el contrato de trabajo conste por escrito, sus modificaciones deberán hacerse en igual forma.

**Art. 21.-** El trabajador o el empleador que no sepa o no pueda firmar suplirá su firma válidamente fijando sus señas digitales en las actas relativas al contrato o a su ejecución o modificación.

En este caso, las actas deberán además ser firmadas por dos testigos, los cuales certificarán que han sido leídas a las partes y que éstas las han aprobado en la forma indicada.

**Art. 22.-** De todo contrato de trabajo por escrito se harán cuatro originales: uno para cada una de las partes, y los otros dos para ser remitidos por el empleador al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres días de su fecha.

Dicha autoridad local archivará uno de los originales, después de ser registrado en el libro que llevará con tal objeto, y enviará el otro original, en los tres días de haberlo recibido, al Departamento de Trabajo para su registro y archivo en esta oficina.

**Art. 23.-** En caso de pérdida o destrucción del contrato escrito, en todos sus originales, la prueba de su contenido se hará por todos los medios.

**Art. 24.-** El contrato de trabajo escrito enunciará:

1. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y residencia de los contratantes y las menciones legales de sus cédulas personales de identidad;
2. El servicio que el trabajador se obliga a prestar y las horas y el lugar en que deba hacerlo;
3. La retribución que habrá de percibir el trabajador con indicación de lo que gana por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera, y la forma, tiempo y lugar del pago;
4. La duración del contrato, si es por cierto tiempo, la indicación de la obra o servicio que es objeto del contrato, si es para una obra o servicio determinados, o la mención de que se hace por tiempo indefinido;
5. Lo demás que las partes puedan convenir de acuerdo con la ley. Contendrá las firmas de las partes o sus señas digitales y las firmas de los testigos, si a ello hubiere lugar, según se prevé en el artículo 20.

### **TITULO III: Modalidades del contrato**

**Art. 25.-** El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinados.

**Art. 26.-** Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Sin embargo, nada se opone a que el empleador garantice al trabajador que utilizará sus servicios durante cierto tiempo determinado.

**Art. 27.-** Se consideran trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa.

**Art. 28.-** Para que los trabajos permanentes den origen a un contrato por tiempo indefinido, es necesario que sean ininterrumpidos, esto es, que el trabajador deba prestar sus servicios todos los días laborables, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por este Código o los convenidos entre las partes, y que la continuidad se extienda indefinidamente.

**Art. 29.-** Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82.

**Art. 30.-** Los contratos estacionales de la industria azucarera, se reputan contratos de trabajo por tiempo indefinido sujetos a las reglas establecidas para éstos en caso de desahucio, salvo disposición contraria de la ley o del convenio colectivo. Los períodos de prestación del servicio, correspondientes a varias zafras o temporadas consecutivas, se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador.

**Art. 31.-** El contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinados cuando lo exija la naturaleza del trabajo.

Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en



otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior. Se reputa también contrato de trabajo por tiempo indefinido, el de los trabajadores pertenecientes a cuadrillas que son intercaladas entre varias obras a cargo del mismo empleador.

**Art. 32.-** Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato termina sin responsabilidad para las partes con la conclusión de ese servicio, si esto ocurre antes de los tres meses contados desde el inicio del contrato. En caso contrario, el empleador pagará al trabajador el auxilio de cesantía de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80.

**Art. 33.-** Los contratos de trabajo sólo pueden celebrarse por cierto tiempo en uno de estos casos:

1. Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar;
2. Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal;
3. Si conviene a los intereses del trabajador.

**Art. 34.-** Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.

Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados, deben redactarse por escrito.

**Art. 35.-** Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados fuera de los casos enunciados en los artículos que preceden, o para burlar las disposiciones de este Código, se consideran hechos por tiempo indefinido.

## **TITULO IV:**

### **De los derechos y obligaciones resultantes del contrato**

**Art. 36.-** El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley.

**Art. 37.-** En todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas en este Código

para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores; pero las partes pueden modificarlas siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición.

**Art. 38.-** Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran.

**Art. 39.-** El trabajador debe desempeñar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos, y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo.

**Art. 40.-** Las facultades de dirección que corresponden al empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

**Art. 41.-** El empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

**Art. 42.-** El empleador sólo puede aplicar las siguientes medidas disciplinarias:

1. Amonestación;
2. Anotación de las faltas con valoración de su gravedad en el registro del trabajador.

Se establecen tales medidas disciplinarias sin perjuicio del derecho del empleador a ejercer las que le acuerda el artículo 88, en el caso de que hubiere lugar a ello.

**Art. 43.-** Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deben practicarse con discreción y según criterios de selección objetivos, los que deben tener en cuenta la naturaleza de la empresa, el establecimiento o el taller en donde deben aplicarse.

Los sistemas, en todo los casos, deben ser puestos en conocimiento del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que están facultados para verificar si los

mismos no afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

**Art. 44.-** Además de las contenidas en otros artículos de este Código y de las que pueden derivarse de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos de condiciones de trabajo y de los reglamentos interiores, son obligaciones de los trabajadores:

1. Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo. Dicho examen estará a cargo del empleador;
2. Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida;
3. Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan;
4. Comunicar al empleador o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar cualquier daño que puedan sufrir los trabajadores o el empleador;
5. Prestar los servicios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o los bienes del empleador o de algún trabajador estén en peligro, sin que por ello tengan derecho a remuneración adicional;
6. Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo;
7. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al empleador, tanto mientras dure el contrato de trabajo como después de su terminación;
8. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, sin que sean responsables de su deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

9. Evitar desperdicios innecesarios en la manipulación de los materiales y devolver al empleador los que no hayan usado;
10. Desocupar dentro de un término de 45 días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las viviendas que les hayan facilitado los empleadores.

**Art. 45.-** Está prohibido a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga;
2. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley.
3. Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios, durante las horas de éste;
4. Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización;
5. Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador;
6. Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.

**Art. 46.-** Son obligaciones del empleador:

1. Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias;
2. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas;
3. Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo;
4. Instalar para el servicio de los obreros, por lo menos, un botiquín de primeros auxilios;
5. Proveer oportunamente a los trabajadores de los materiales que hayan de usar, y, cuando no se hayan comprometidos a trabajar con herramientas propias, de los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto;
6. Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice herramientas pro-

pías que deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios;

7. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
8. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
9. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a sus trabajadores;
10. Cumplir las demás obligaciones que le impone este Código y las que se deriven de las leyes de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores.

**Art. 47.-** Está prohibido a los empleadores:

1. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo relativo a las condiciones de éste;
2. Obligar a los trabajadores a que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
3. Hacer colectas y suscripciones en los centros de trabajo;
4. Influir para restringir el derecho de los trabajadores a ingresar o no en un sindicato o a retirarse de aquél a que pertenecen o a permanecer en él;
5. Ejercer presión en los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato;
6. Influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores;
7. Apropiarse o retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, a título de indemnización, garantía o compensación;
8. Presentarse en la fábrica, taller o establecimiento en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga;
9. Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

**TITULO V:****De la suspensión de los efectos del contrato**

**Art. 48.-** Las causas de suspensión pueden afectar todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o solamente uno o varios de ellos.

**Art. 49.-** La suspensión de los efectos del contrato de trabajo no implica su terminación ni compromete la responsabilidad de las partes.

**Art. 50.-** Durante la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, salvo disposición contraria de la ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o el contrato.

**Art. 51.-** Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236;
3. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador;
4. El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas;
5. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, seguida o no de libertad provisional, hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre que lo absuelva o descargue o que lo condene únicamente apenas pecuniarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 88 ordinal 18;
6. La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores;
7. Los accidentes que ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la ley sobre Accidentes de Trabajo, cuando sólo le produzcan la incapacidad temporal;

8. La falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador;
9. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos;
10. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado;
11. La incosteabilidad de la explotación de la empresa;
12. La huelga y el paro calificados legales.

**Art. 52<sup>1</sup>.**- En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan.

Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.

**Art. 53.-** La prisión preventiva del trabajador causada por una denuncia del empleador o por una causa ajena a la voluntad del trabajador, pero no extraña a la voluntad del empleador; la ocasionada por un hecho no intencional del trabajador cometido durante el ejercicio de sus funciones o por un acto realizado en defensa del empleador o de sus intereses, no liberarán a éste de su obligación de pagar el salario, si el trabajador es descargado o declarado inocente.

**Art. 54.-** El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste; tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera, y dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

**Art. 55.-** La suspensión de los efectos del contrato de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que la origina.

---

1.- "El Artículo 209 de la Ley 87-01 de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social derogó la Ley 385, sobre seguro contra accidentes de trabajo, por lo que en este aspecto queda regulado por la referida ley", razón por la cual donde dice leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social, debe leerse "Ley de Seguridad Social" y donde aparezca el término asegurado debe entenderse como cotizante a la Seguridad Social".

En los casos previstos en los ordinales 4o., 8o., 9o. 10o. 11o. del artículo 51, la duración máxima de la suspensión será de noventa días en un período de doce meses. En caso de necesitar el empleador una prórroga de la suspensión, el Departamento de Trabajo tendrá la potestad de concederla si persisten las causas que originan la suspensión. Dicha suspensión debe comunicarse por escrito al trabajador y al Departamento de Trabajo, dentro de los tres días de haberse producido, indicando su causa y la duración y acompañando la solicitud de los documentos que la justifiquen. Igual comunicación debe ser hecha por los herederos o los representantes del empleador cuando la suspensión se deba a su fallecimiento. Estas participaciones pueden hacerse aún antes de que se produzca la suspensión.

**Art. 56.-** El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no exceda de quince días.

**Art. 57.-** El empleador puede nombrar un sustituto mientras dure la ausencia del trabajador por cualesquiera de las causas anunciadas en los ordinales 1o., 2o., 3o., 5o., 6o. y 7o. del artículo 51.

**Art. 58.-** Es obligación del trabajador dar aviso al empleador de la causa que le impida asistir a su trabajo dentro de las veinticuatro horas de ocurrir el hecho que justifique la suspensión de los efectos del contrato.

**Art. 59.-** La suspensión cesa con la causa que la ha motivado.

El empleador o sus herederos reanudarán inmediatamente los trabajos mediante notificación al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, que se encargará de llevarlo al conocimiento de los trabajadores.

Si el empleador o sus herederos no reanudan los trabajos, a pesar de haber cesado la causa que ha determinado la suspensión, el Departamento de Trabajo, previa comprobación de esta circunstancia, declarará que la suspensión de los efectos del contrato ha cesado.

**Art. 60.-** Si el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones no encuentra a uno o varios trabajadores dentro del tercer día, a contar de la fecha en que haya recibido el aviso escrito de la reanudación de los trabajos, notificará ésta



a los interesados por medio de un aviso que hará publicar tres días consecutivos en un periódico de la localidad o de circulación nacional.

El pago de estas publicaciones será por cuenta del empleador o de sus herederos.

**Art. 61.-** Se reputa que el trabajador está en falta y sujeto a las sanciones que se establecen más adelante para las ausencias injustificadas, cuando no concurra a prestar sus servicios el día en que termina la suspensión por haber cesado la causa que le impedía trabajar o dentro de los seis días subsiguientes a la fecha de la participación indicada en el artículo 59, ó a la fecha de la última publicación del aviso previsto en el artículo 60.

## **TITULO VI:**

### **De la modificación del contrato**

**Art. 62.-** El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado:

1. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores;
2. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.
3. Por mutuo consentimiento.

**Art. 63.-** La cesión de una empresa, de una sucursal o de una dependencia de la misma, o el traspaso o transferimiento de un trabajador a otra empresa cualquiera transmite al adquiriente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo que correspondan al establecimiento cedido o relativas al trabajador transferido, incluso las que hayan sido objeto de demanda y estén pendientes de fallo o de ejecución, y no extinguirá en ningún caso los derechos adquiridos por el trabajador, sin perjuicio, además, de lo que se dispone en los párrafos tercero y cuarto del artículo 96 de este Código.

**Art. 64.-** El nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta la prescripción de la correspondiente acción.

**Art. 65.-** La cesión de la empresa o de una sucursal o dependencia debe ser notificada por el empleador al sindicato, a los trabajadores y al Departamento de Trabajo, o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de la cesión.

El incumplimiento de esta obligación compromete solidariamente la responsabilidad del empleador sustituto y del sustituido.

**Art. 66.-** Las relaciones entre el empleador sustituido y el sustituto no están regidas por este Código.

## **TITULO VII:**

### **De la terminación del contrato**

#### **CAPITULO I:**

#### **De las causas de terminación**

**Art. 67.-** El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes.

**Art. 68.-** El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:

1. Por mutuo consentimiento;
2. Por la ejecución del contrato;
3. Por la imposibilidad de ejecución.

**Art. 69.-** El contrato de trabajo termina con responsabilidad para alguna de las partes:

1. Por el desahucio;
2. Por el despido del trabajador;
3. Por la dimisión del trabajador.

**Art. 70.-** A la terminación de todo contrato de trabajo por cualquier causa que ésta se produzca, el empleador debe dar un certificado al trabajador, a petición de éste, que exprese únicamente:

1. La fecha de su entrada;
2. La fecha de su salida;
3. La clase de trabajo ejecutado;
4. El salario que devengaba.

**CAPITULO II:****De la terminación sin responsabilidad**

**Art. 71.-** La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario.

**Art. 72.-** Los contratos para un servicio o una obra determinados terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

La duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor.

Si en el curso de la ejecución de la obra o de parte de ella, hay una necesidad justificada por la naturaleza del trabajo, de reducir el número de trabajadores, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 141.

Esta reducción se operará de acuerdo con las necesidades del trabajo.

**Art. 73.-** Los contratos por cierto tiempo terminan sin responsabilidad para las partes con el plazo convenido.

Si el trabajador continúa prestando los mismos servicios con el conocimiento del empleador, su contrato será por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de la relación de trabajo.

**Art. 74.-** El contrato termina también sin responsabilidad para ninguna de las partes si se produce un caso fortuito o de fuerza mayor.

Si el empleador está asegurado en el momento en que se produce el siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto de seguro, reconstruir la empresa en proporción del valor recibido, o de lo contrario, indemnizar equitativamente a los trabajadores.

La indemnización de los trabajadores nunca podrá ser mayor del importe del auxilio de cesantía.

### CAPITULO III:

#### De la terminación por desahucio

**Art. 75.-** Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido.

El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho:

1. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26;
2. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador;
3. Durante el período de las vacaciones del trabajador;
4. En los casos previstos en los artículos 232 y 392.

Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos, pero que en ningún caso excederá de dos años), su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador.

**Art. 76.-** La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación;
2. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de catorce días de anticipación;
3. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

**Art. 77.-** El desahucio se comunicará por escrito al trabajador y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se participará al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, mediante carta depositada en estas oficinas.

La misma obligación se impone al trabajador, pero su comunicación puede ser hecha oralmente o por escrito.

**Art. 78.-** Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, pero el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos medias jornadas a la semana.

**Art. 79.-** La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente debe pagar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados por el artículo 76.

**Art. 80.-** El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario;
2. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario;
3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado;
4. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1o. y 2o. de este artículo.

El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código, se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

**Art. 81.-** El auxilio de cesantía debe pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro empleador.

**Art. 82.-** Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis; de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año; y de quince días de trabajo ordinario por cada año de

servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina:

1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio;
2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar. En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un Notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos, a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.

Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado;

3. Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia;
4. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva;
5. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incosteabilidad de la misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.

**Art. 83<sup>2</sup>.**- Los trabajadores cuyos contratos terminen por jubilación o retiro recibirán una compensación equivalente a las

---

2.- Por disposición del Artículo 58 de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social "El derecho a una pensión por vejez discapacidad y sobrevivencia del Régimen Contributivo libera al empleador de la compensación establecida en el Código de Trabajo, Ley 16-92, por concepto de cesantía por jubilación o retiro".

prestaciones correspondientes al desahucio, si la pensión es otorgada por el Instituto Dominicano de Seguros Sociales.

Las pensiones o jubilaciones otorgadas por entidades del sector privado y la compensación establecida en este artículo son mutuamente excluyentes. El trabajador puede acogerse a una u otra opción. Si la pensión o jubilación privada es contributiva, el trabajador que opta por la compensación, recibirá la parte de sus aportes estipulados en el plan de retiro.

**Art. 84.-** La duración del contrato continuo incluye los días de fiesta legal, los de descanso semanal, los de vacaciones y los de suspensión de los efectos del contrato de trabajo por cualesquiera de las causas enumeradas en el artículo 51, o convenidas por las partes.

**Art. 85.-** El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato.

Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.

**Art. 86.-** Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo.

## **CAPITULO IV:**

### **De la terminación por despido del trabajador**

**Art. 87.-** Despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador.

Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código.

Es injustificado en el caso contrario.

**Art. 88.-** El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes:

1. Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego;
2. Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador;
3. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia;
4. Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja;
5. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa, algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo;
6. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
7. Por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio;
8. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;
9. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
10. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren;



11. Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58;
12. Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa;
13. Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberse manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo;
14. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado;
15. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades;
16. Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o, 2o, 5o y 6o. del artículo 45;
17. Por violar el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3o. y 4o., del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador;
18. Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable;
19. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.

**Art. 89.-** El empleador que despide a un trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, no incurre en responsabilidad.

**Art. 90.-** El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días.

Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.

En el caso previsto por el artículo 88, ordinal 18o., el derecho del empleador a despedir al trabajador caduca a los quince días de la fecha en que el trabajador ha comunicado o notificado al empleador el hecho que hizo irrevocable la sentencia condenatoria.

**Art. 91.-** En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.

**Art. 92.-** Después de comunicado el despido, no se admitirá la modificación de las causas consignadas en la comunicación ni se podrán añadir otras.

**Art. 93.-** El despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa. La querella del trabajador, en ningún caso suple la obligación del empleador.

**Art. 94.** Si como consecuencia del despido surge contención y el empleador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificado el despido.

**Art. 95.-** Si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento del despido, el tribunal declarará el despido injustificado y resuelto el contrato por causa del empleador y, en consecuencia, condenará a este último a pagar al trabajador los valores siguientes:

1. Si el contrato es por tiempo indefinido, las sumas que correspondan al plazo del preaviso y al auxilio de cesantía;
2. Si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados, la mayor suma entre el total de salarios que faltare hasta el vencimiento del término o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en caso de desahucio, a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor;
3. Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, dictada en última instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses. Estas sumas gozan de las garantías establecidas en el artículo 86. Las disposiciones de este inciso no serán aplicables cuando surja un litigio que no sea por despido.

**CAPITULO V:****De la terminación por dimisión del trabajador**

**Art. 96.-** Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.

Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código.

Es injustificada en el caso contrario.

Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando lo que realmente se ha operado es un traspaso, cambio o transferimiento del trabajador a otra empresa, entidad o empleador, con fines fraudulentos.

Se presume siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajador cuando el traspaso, cambio o transferimiento de éste ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico.

**Art. 97.-** El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:

1. Por haberlo inducido a error el empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de éste;
2. Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo las reducciones autorizadas por ésta;
3. Por negarse el empleador a pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo;
4. Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres, hijos o hermanos;
5. Por incurrir las mismas personas en los actos a que se refiere el apartado anterior, fuera del servicio, si son de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;

6. Por haber el empleador, por sí mismo o por medio de otra persona, ocultado, inutilizado o deteriorado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
7. Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador;
8. Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquél a que está obligado por el contrato, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfrute del mismo salario correspondiente a su trabajo ordinario;
9. Por requerir el empleador al trabajador que preste sus servicios en condiciones que lo obliguen a cambiar de residencia, a menos que el cambio haya sido previsto en el contrato, o resulte de la naturaleza del trabajo o del uso, o sea justificado y no cause perjuicios al trabajador;
10. Por estar el empleador, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores, atacado de alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con las personas de que se trata, o por consentir el empleador o su representante que un trabajador atacado de enfermedad contagiosa permanezca en el trabajo con perjuicio para el trabajador dimisionario;
11. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;
12. Por comprometer el empleador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren;
13. Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47;
14. Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador.

**Art. 98.-** El derecho del trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión por cualquiera de las causas enunciadas en el artículo 97, caduca a los quince días.

Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.

**Art. 99.-** El trabajador que presente su dimisión y abandone el trabajo por cualesquiera de las causas enumeradas en el artículo 97 no incurre en responsabilidad.

**Art. 100.-** En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.

La dimisión no comunicada a la autoridad de trabajo correspondiente en el término indicado en este artículo se reputa que carece de justa causa.

El trabajador no está obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad del trabajo correspondiente.

**Art. 101.-** Si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 95 para el caso de despido injustificado.

**Art. 102.-** Si no se comprueba la justa causa invocada como fundamento de la dimisión, el tribunal la declarará injustificada, resolverá el contrato de trabajo por culpa del trabajador y condenará a éste al pago de una indemnización en favor del empleador igual al importe del preaviso previsto en el artículo 76.

## **LIBRO SEGUNDO: DE LA REGULACIÓN PRIVADA DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **TITULO I:**

#### **Del convenio colectivo de condiciones de trabajo**

**Art. 103.-** Convenio colectivo de condiciones de trabajo es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas.

**Art. 104.-** En el convenio colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo.

**Art. 105.-** Las partes pueden incluir en el convenio colectivo todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones.

**Art. 106.-** Son ilícitas, y en tal concepto se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen al empleador:

1. A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato;
2. A preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato;
3. A despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato;
4. A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece.

**Art. 107.-** Un sindicato, tanto de empleadores como de trabajadores, sólo puede celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo si es representante autorizado de los empleadores o de los trabajadores cuyos intereses profesionales afecta el convenio colectivo, de conformidad con los artículos 108, 109, 110 y 111.

**Art. 108.-** El sindicato de empleadores sólo representa los intereses profesionales de los empleadores que sean miembros de la asociación.

**Art. 109.-** El sindicato de trabajadores está autorizado para representar a los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores.

A los fines de determinar la mayoría requerida en este artículo, no se tomará en consideración a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o de inspección de labores.

**Art. 110.-** El sindicato por rama de actividad está autorizado a negociar y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo para determinada rama de actividad, si representa la mayoría absoluta de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, sea a nivel local, regional o nacional; y que éstos presten sus servicios al empleador o empleadores requeridos a negociar colectivamente.

**Art. 111.-** Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, y dichos trabajadores no estén constituidos en sindicato con la mayoría prescrita en el artículo 109, el convenio colectivo podrá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan a cada una de esas profesiones, a condición de que por ese medio se obtenga la indicada mayoría.

**Art. 112.-** El sindicato de empresa tiene preferencia para la celebración de convenios colectivos con el empleador en cuya empresa trabajen sus miembros.

Cuando concurren un sindicato de empresa y un sindicato por rama de actividad, se dará preferencia a la negociación por rama de actividad conforme a lo dispuesto en el artículo 110.

**Art. 113.-** El convenio colectivo debe hacerse por escrito, en tantos originales como partes hayan intervenido con interés distinto, más dos originales para el Departamento de Trabajo. De lo contrario no producirá ningún efecto.

**Art. 114.-** El convenio colectivo de condiciones de trabajo debe imprimirse y fijarse durante quince días en los lugares más visibles de los establecimientos donde deben aplicarse sus disposiciones.

**Art. 115.-** La duración del convenio colectivo será la que se determine en el mismo, pero no podrá ser menor de un año ni mayor de tres. En caso de que no se determine expre-

samente su duración, la vigencia del convenio colectivo será de un año.

El convenio colectivo se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado o al establecido por la ley, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Dentro de las cuarenta y ocho horas de denunciado el convenio, deberá depositarse copia de dicha denuncia en el Departamento de Trabajo.

**Art. 116.-** Los sindicatos de trabajadores y los de empleadores o sindicatos de empleadores ligados por un convenio colectivo, así como los miembros de dichos sindicatos, están obligados a no hacer nada que pueda impedir o estorbar su ejecución.

**Art. 117.-** El sindicato de trabajadores no es garante de la ejecución del convenio colectivo por parte de sus miembros sino en la medida determinada en el mismo convenio.

**Art. 118.-** Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de la ley.

**Art. 119.-** El convenio colectivo no se aplica, salvo cláusula especial al respecto, a los contratos de trabajo de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores.

**Art. 120.-** Los contratos de trabajo celebrados por la empresa con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo quedan modificados de pleno derecho, sin formalidad alguna, de acuerdo con las condiciones acordadas en el convenio, siempre que favorezcan al trabajador.

**Art. 121.-** Se considerarán como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el convenio colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa.

**Art. 122.-** Además de la denuncia, el convenio colectivo termina:

1. Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito;
2. Por mutuo consentimiento;



3. Por las causas establecidas en el mismo convenio;
4. Por la extinción del sindicato o de cualquiera de los sindicatos que hayan suscrito el convenio colectivo.

Sin embargo, en caso de denuncia, seguida de negociaciones colectivas, todas las obligaciones del convenio subsistirán hasta que sea firmado un nuevo convenio con el mismo sindicato de trabajadores y por un período de hasta seis meses del vencimiento del convenio.

**Art. 123.-** Salvo convención contraria, la sola terminación del convenio colectivo no modifica las condiciones de los contratos de trabajo celebrados en ejecución del mismo; pero las partes quedan en aptitud de modificar esas condiciones dentro de la capacidad que les reconoce el presente Código.

**Art. 124.-** El convenio colectivo puede ser objeto de revisión en el curso de su vigencia en los casos de cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes, si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión de haberlos previsto, se hubiera obligado en condiciones distintas o no se hubiera contratado.

La revisión se hará por mutuo acuerdo o, si esto no es posible, en las formas determinadas en los títulos relativos a los conflictos económicos y al procedimiento para resolverlos.

Salvo convención contraria, el contrato continúa en vigor durante el procedimiento de revisión.

**Art. 125.-** Los sindicatos que sean partes en un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo, contra los miembros de éstos y contra los propios miembros, así como contra cualesquiera otras personas obligadas por el convenio.

**Art. 126.-** Las personas obligadas por un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o daños y perjuicios contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

**Art. 127.-** Cuando en una rama de actividad existan convenios colectivos vigentes que afecten a la mayoría de los empleadores y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que

se trate, el Secretario de Estado de Trabajo podrá, a petición de parte interesada, convocar a una reunión para tratar de uniformar voluntariamente, las condiciones generales de trabajo en esa rama de actividad, tomando en cuenta, entre otros criterios, el importe del capital y las existencias de cada empresa, así como el tiempo de funcionamiento y el número de trabajadores que cada una de ellas emplea.

**Art. 128.-** El empleador y el sindicato de trabajadores de la empresa pueden, mediante acuerdo mutuo, adherirse al convenio de la rama de actividad correspondiente o adoptar el vigente en otra empresa.

## **TITULO II:**

### **Del reglamento interior de trabajo**

**Art. 129.-** Reglamento interior de trabajo es un conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y empleadores que tiene por objeto organizar las labores de una empresa.

**Art. 130.-** El empleador puede formular o modificar por sí solo el reglamento interior de trabajo siempre que observe las prescripciones del presente Título y que sus disposiciones no sean contrarias a las leyes de orden público, o a los convenios colectivos y a los contratos de trabajo.

**Art. 131.-** El reglamento interior de trabajo puede contener las enunciaciones siguientes:

1. Condiciones generales del trabajo de la empresa que no hayan sido previstas en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo;
2. Normas a las cuales deben sujetarse la ejecución de las labores de la empresa;
3. Reglas de orden técnico y administrativo aplicables a los mismos trabajos;
4. Horas de principio y fin de la jornada de trabajo, tiempo determinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;
5. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las máquinas, aparatos, locales y talleres;

6. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en casos de accidentes;
7. Indicaciones de los trabajos que tienen carácter temporal o transitorio;
8. Días y lugares de pago;
9. Disposiciones disciplinarias y formas en que se aplican;
10. Las demás disposiciones que el empleador estime convenientes dentro de la capacidad que le atribuye este Código.

**Art. 132.-** No se pueden establecer en el reglamento interior de trabajo otras medidas disciplinarias distintas a las señaladas en el artículo 42.

**Art. 133.-** Para que el reglamento interior de trabajo pueda ejecutarse deben llenarse los siguientes requisitos:

1. Imprimirse o escribirse con caracteres fácilmente legibles;
2. Fijarse en los lugares más visibles del establecimiento;
3. Depositarse en la oficina del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que recibirá dos ejemplares y firmará los que el empleador necesite.

**Art. 134.-** Si el reglamento interior de trabajo no satisface los requisitos legales o contiene disposiciones prohibidas, los trabajadores interesados, sus representantes o el sindicato pueden pedir su anulación o rectificación ante el Juzgado de Trabajo.

## **LIBRO TERCERO: DE LA REGULACIÓN OFICIAL DE LAS CONDICIONES ORDINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **TITULO I: De la nacionalización del trabajo**

**Art. 135.-** El ochenta por ciento, por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos.

**Art. 136.-** Los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos de una empresa deben ascender, en conjunto, al ochenta por ciento, por lo menos, del valor correspondiente al pago de todo el personal.

Están exceptuados de las disposiciones de este artículo los salarios percibidos por trabajadores que desempeñen labores técnicas, de dirección o gerencia.

**Art. 137.-** Cuando el número de trabajadores de una empresa es menor de diez, rigen las reglas siguientes:

1. Si son nueve los trabajadores, seis deben ser dominicanos;
2. Sin son ocho o siete los trabajadores, cinco deben ser dominicanos;
3. Si son seis los trabajadores, cuatro deben ser dominicanos.
4. Sin son cinco o cuatro los trabajadores, tres deben ser dominicanos;
5. Si son tres los trabajadores, dos deben ser dominicanos;
6. Si son dos los trabajadores, uno debe ser dominicano;
7. Si se trata de un sólo trabajador, éste debe ser dominicano.

**Art. 138.-** Están exceptuados de las disposiciones de los artículos 135 y 137 los extranjeros siguientes:

1. Los que ejercen exclusivamente funciones de dirección o administración de una empresa;
2. Los trabajadores técnicos siempre que, a juicio del Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos;
3. Los trabajadores de talleres de familia;
4. Los extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados;

5. Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco años de residencia ininterrumpida.

**Art. 139.-** Son trabajadores técnicos aquellos cuyas labores requieren conocimientos científicos.

**Art. 140.-** Las disposiciones de los artículos 135 y 137 son aplicables a los miembros de una sociedad cuando además de tener tal calidad realizan labores propias de trabajadores.

**Art. 141.-** En caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causas autorizadas por la ley, las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden:

1. Trabajadores extranjeros solteros;
2. Trabajadores extranjeros casados;
3. Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas;
4. Trabajadores extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos;
5. Trabajadores dominicanos solteros;
6. Trabajadores dominicanos casados.

**Art. 142.-** En igualdad de condiciones se declararán cesantes los que hayan trabajado menos tiempo y si todos tienen el mismo tiempo de servicio el empleador tendrá derecho a elegir, salvo convención contraria.

**Art. 143.-** El Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar excepcionalmente, la no aplicación del artículo anterior cuando su cumplimiento pueda producir un perjuicio grave a la empresa.

**Art. 144.-** Los administradores, gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de administración o de dirección deben ser preferentemente de nacionalidad dominicana.

Los superintendentes, mayordomos, supervisores y cualesquiera otros trabajadores que laboren en faenas agrícolas deben ser de nacionalidad dominicana.

Cuando un dominicano sustituye a un extranjero en uno de los cargos indicados en este artículo, debe disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones de trabajo del sustituido.

**Art. 145.-** El Poder Ejecutivo puede conceder permisos, válidos por no más de un año, para que sean empleados en empresas agrícola-industriales, braceros extranjeros en exceso de la proporción legal.

Son braceros, los trabajadores a jornal utilizados exclusivamente en trabajos del campo.

## **TITULO II:**

### **De la jornada de trabajo, del descanso semanal y de los días feriados**

#### **CAPITULO I:**

##### **De la jornada de trabajo**

**Art. 146.-** Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador.

**Art. 147.-** La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. No podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana. La jornada semanal de trabajo terminará a las doce horas meridiano del día sábado. No obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer mediante resolución que, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas de las distintas regiones del país, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la arriba señalada.

**Art. 148.-** La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta jornada reducida no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal.

El Secretario de Estado de Trabajo determinará las tareas consideradas peligrosas o insalubres.

**Art. 149.-** Jornada diurna es la comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche.

Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se reputa jornada nocturna.

**Art. 150.-** La disposición del artículo 147 no es aplicable, salvo convención en contrario:

1. A los trabajadores que actúan como representantes o mandatarios del empleador;
2. A los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de inspección;
3. A los trabajadores de pequeños establecimientos rurales explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona.

Tampoco es aplicable a los trabajadores que ejecuten labores intermitentes o que requieran su sola presencia en el lugar de trabajo.

Sin embargo, estos trabajadores no pueden permanecer más de diez horas diarias en el lugar de su trabajo.

El Secretario de Estado de Trabajo determinará cuáles son los trabajos intermitentes.

**Art. 151.-** Se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo, sujeto a salario:

1. El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador;
2. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad es extraña a su voluntad, a su negligencia o a las causas legítimas de suspensión del contrato;
3. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando la naturaleza del trabajo o la voluntad del empleador exigen la permanencia del trabajador en el lugar donde se realiza su labor.

**Art. 152.-** El horario de la jornada es establecido libremente en el contrato.

**Art. 153.-** La jornada de trabajo puede ser excepcionalmente elevada, pero solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa, en los casos siguientes: a) accidentes ocurridos o inminentes; b) trabajos imprescindibles que deben realizarse en las maquinarias o en las herramientas, y cuya paralización pueda causar perjuicios graves; c) trabajos cuya interrupción pueda alterar la materia prima; y d) en caso fortuito o de fuerza mayor.

La jornada de trabajo también puede ser excepcionalmente elevada para permitir que la empresa haga frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

**Art. 154.-** Cuando el empleador tenga necesidad de prolongar la jornada, en los casos legalmente autorizados, está en la obligación de dar cuenta inmediatamente al Representante Local de Trabajo, para que compruebe si el caso se ajusta a las excepciones establecidas en el artículo 153.

**Art. 155.-** En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

**Art. 156.-** Las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables, deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador, en la forma establecida en el presente Código.

**Art. 157.-** La jornada debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo, y de hora y media después de cinco.

Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo.

Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas corridas de trabajo, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve, en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de cuarenta y cuatro horas.

**Art. 158.-** En las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo en razón de la naturaleza misma del trabajo, el personal debe turnarse cada ocho horas de trabajo.

En estos casos la jornada puede prolongarse una hora más pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de cincuenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

**Art. 159.-** Todo empleador está obligado a fijar en lugar visible de su establecimiento, un cartel sellado por la autoridad local de Trabajo, con estas indicaciones:



1. Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador;
2. Los períodos intermedios de descanso en la jornada;
3. Los días de descanso semanal de cada trabajador.

Quedan exceptuados de esta disposición los trabajadores del campo.

**Art. 160.-** En caso de prolongación de la jornada, el empleador debe fijar otro cartel en el cual se indique la causa de la prolongación y la retribución extraordinaria de los trabajadores.

**Art. 161.-** El empleador está obligado a llevar registros, conforme a modelos aprobados por el Departamento de Trabajo, en los cuales deben hacerse las siguientes menciones relativas a cada trabajador:

1. Horario de trabajo;
2. Interrupciones del trabajo y sus causas;
3. Horas trabajadas en exceso de la jornada;
4. Monto de las remuneraciones debidas;
5. Edad y sexo.

**Art. 162.-** La Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

## CAPITULO II:

### Del descanso semanal y los días feriados

**Art. 163.-** Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas.

Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.

**Art. 164.-** Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

**Art. 165.-** Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.

### **TITULO III:**

#### **Del cierre de establecimiento y empresa**

**Art. 166.-** Durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que están declarados no laborables por la ley, las empresas y establecimientos de cualquier naturaleza deben suspender sus actividades y no abrir sus puertas al público.

**Art. 167.-** La misma disposición del artículo anterior regirá para los días de fiesta nacional o de duelo nacional declarados legalmente no laborables.

**Art. 168.-** Durante los domingos y días no laborables, los establecimientos para la venta al detalle de provisiones, carnes, aves, legumbres o frutas del país, podrán permanecer abiertos hasta la una de la tarde.

**Art. 169.-** Las disposiciones de los artículos 166 y 167 no son aplicables a los cafés, centrales azucareros, restaurantes, hoteles, casinos, clubes, espectáculos públicos, expendio de leche, maderos, dispensarios, hospitales, clínicas, casas de socorro, agencias marítimas, agencias de transporte, agencias de bicicletas, agencias funerarias, panaderías, dulcerías, reposterías, plantas eléctricas, ventorrillos, puestos y fábricas de hielo, farmacias, expendios de gasolina, lavanderías, librerías y puestos de libros y revistas, empresas editoras de periódicos, factorías y molinos dedicados a la elaboración de arroz y café.

Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a los establecimientos donde se elaboren productos alimenticios, a base de carnes o leche, helados y sorbetes, se pasteurice y envase leche; a los dedicados al expendio de flores, a la venta, exclusivamente, de repuestos para vehículos de motor; a las agencias de comunicaciones telegráficas, telefónicas, cablegráficas o radiográficas, a los estudios fotográficos, a la carga y descarga de buques o aviones y las labores relacionadas con las mismas.

Esta disposición no enajena a los trabajadores utilizados en las labores, empresas o establecimientos anteriormente descritos, los derechos que les concede este Código.

**Art. 170.-** Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a otros establecimientos, empresa o labores que, por su naturaleza, a juicio de la Secretaría de Estado de Trabajo, no deban suspender sus actividades.

**Art. 171.-** El Poder Ejecutivo tiene facultad para ampliar por decreto la enumeración de los establecimientos o empresas que se especifican en el artículo 169.

**Art. 172.-** Cuando ocurran consecutivamente dos días legalmente no laborables, las barberías y salones de belleza podrán abrir y trabajar durante el primero de ellos hasta las dos pasado meridiano y cuando sean tres, dichos establecimientos podrán abrir y trabajar durante el primero y el segundo día hasta la misma hora antes indicada.

**Art. 173.-** Los dueños o encargados de establecimientos o empresas que residan en el mismo local donde estén éstos ubicados, pueden tener abiertas, durante los días y horas prohibidos, una o más puertas, siempre que el departamento al cual tenga acceso el público sea incomunicado de la vivienda, por medio de barandillas o cualquier otro medio que impida la realización de actividades comerciales.

**Art. 174.-** En casos de evidente interés público, el Secretario de Estado de Trabajo, por solicitud justificada elevada hasta él en cada caso por conducto del Departamento de Trabajo, podrá autorizar que determinados establecimientos abran y laboren en los días indicados en los artículos 166 y 167, hasta la hora que fije la autorización.

**Art. 175.-** En los días laborables, las empresas o establecimientos de cualquier naturaleza podrán laborar y permanecer con sus puertas abiertas al público indefinidamente.

**Art. 176.-** Las disposiciones de los artículos anteriores no enajenan al trabajador ninguna de las ventajas que le concede el presente Código. Por lo tanto, las empresas o establecimientos que deseen permanecer abiertos después de las seis de la tarde, no podrán exigir a sus trabajadores una jornada de trabajo que exceda de las ocho horas al día ni las cuarenta y cuatro horas por

semana de seis días, teniendo en cuenta, sin embargo, las reglas y excepciones prescritas en el artículo anterior.

#### **TITULO IV:**

##### **De las vacaciones**

**Art. 177.-** (Modificado por la Ley N° 97-97, de fecha 30 del mes de mayo del año 1997, G.O. 9955 del 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

1. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario;
2. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho (18) días de salario ordinario.

Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador, pero en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a una semana.

Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.

**Art. 178.-** El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.

**Art. 179.-** Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquiera otra circunstancia, tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si éste es mayor de cinco meses.

**Art. 180.-** Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala:

Trabajadores con más de cinco meses de servicios, seis días;  
Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días;  
Trabajadores con más de siete meses de servicio, ocho días;  
Trabajadores con más de ocho meses de servicio, nueve días;  
Trabajadores con más de nueve meses de servicio, diez días;

Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días;

Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.

**Art. 181.-** El salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al del inicio de éstas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado.

El salario correspondiente al período de vacaciones comprende la remuneración habitual, según lo dispuesto en el artículo 177, y el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.

**Art. 182.-** Durante el período de vacaciones el trabajador no puede prestar servicios, remunerados o no, a ningún empleador.

El derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna.

Sin embargo, si el trabajador dejare de ser empleado de un establecimiento o empresa sin haber disfrutado del período de vacaciones a que tuviere derecho, recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período vacacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 177.

**Art. 183.-** En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el cálculo de la compensación establecida en el artículo anterior se hará con el promedio diario de los salarios devengados durante los últimos doce meses o el período menor que haya trabajado el candidato a vacaciones.

**Art. 184** (Modificado por la Ley N° 25-98, de fecha 15 del mes de enero del año 1998, G.O. 9972 del 15 de enero de 1998). El derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas debe ser pagado, sea cual fuere la causa de terminación del contrato.

**Art. 185.-** Las vacaciones no pueden ser suspendidas o disminuidas a consecuencia de las faltas de asistencia del trabajador, cuando éstas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada. Tampoco podrán ser suspendidas o disminuidas en los casos de falta de asistencia injustificada siempre que el empleador no haya pagado al trabajador esos días no trabajados.

**Art. 186.-** Los empleadores deben fijar y distribuir, durante los primeros quince días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores.

Deben, además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo copia de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.

**Art. 187.-** Los trabajadores cuyo derecho a vacaciones se adquiriera con posterioridad al quince de enero, deben ser incluidos por el empleador en nóminas adicionales dentro de los treinta días de la fecha en que se haya adquirido dicho derecho.

**Art. 188.-** El empleador puede variar, en caso de necesidad, la distribución del período de vacaciones, pero por ninguna circunstancia, los trabajadores dejarán de disfrutar íntegramente de las vacaciones dentro de los seis meses de la fecha de adquisición del derecho.

**Art. 189.-** Todo trabajador, al comenzar el disfrute de sus vacaciones, deberá firmar la constancia correspondiente de un libro-registro que llevará el empleador para este fin. En ese libro-registro deberá indicarse: a) la fecha en que entren a prestar servicios sus trabajadores y la duración de las vacaciones pagadas a que cada uno tenga derecho; b) la fecha en que cada trabajador tome sus vacaciones anuales pagadas; c) la remuneración recibida por cada trabajador durante el período de sus vacaciones anuales pagadas.

En caso de no saber firmar, el trabajador estampará sus señas digitales.

**Art. 190.-** Durante el período de vacaciones el empleador no puede iniciar contra el trabajador que las disfruta ninguna de las acciones previstas en este Código.

**Art. 191.-** El empleador está obligado a reemplazar temporalmente por otros a los trabajadores en vacaciones, cuando como consecuencia de ellas las labores encomendadas al personal resulten extraordinariamente recargadas.

Es potestativo del empleador aumentar la duración del período de vacaciones.

## **TITULO V:**

### **Del salario**

**Art. 192.-** Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.

El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo.

**Art. 193.-** El monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo.

No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido.

**Art. 194.-** A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.

**Art. 195.-** El salario se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal, en la fecha convenida entre las partes. Puede comprender, además, cualquiera otra remuneración, sea cual fuere la clase de ésta.

El salario puede pagarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, por ajuste o precio alzado, o combinando algunas de estas modalidades.

**Art. 196.-** El pago del salario debe efectuarse personalmente al trabajador en día de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho pago.

Salvo convención en contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador. El pago del salario será completo, salvo los descuentos autorizados en el presente Código.

En casos de enfermedad o ausencia debidamente justificada, el pago podrá ser hecho a un representante del trabajador debidamente autorizado.

Se prohíbe el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas.

**Art. 197.-** La propina obligatoria prevista en el artículo 228 y la propina voluntaria pagada por el consumidor directamente al trabajador no se consideran parte del salario.

**Art. 198.-** El salario no puede ser pagado por períodos mayores de un mes.

Los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes.

**Art. 199.-** En los trabajos por obra determinada, salvo convención en contrario, el empleador debe pagar al trabajador semanalmente, el valor proporcional a la labor realizada, pero puede retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de ese valor.

**Art. 200.-** El salario o los créditos provenientes de derechos reconocidos por la ley a los trabajadores son inembargables, salvo en la tercera parte por pensiones alimentarias.

El embargo en exceso de la tercera parte es admisible por pensiones alimentarias dispuestas en virtud de la ley sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad.

**Art. 201.-** El pago del salario puede ser objeto de estos descuentos:

1. Los autorizados por la ley;
2. Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador;
3. Los anticipos de salarios hechos por el empleador;
4. Los relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador. Por este concepto no podrá descontarse más de la sexta parte del salario mensual percibido por el trabajador;
5. Los relativos a los aportes del trabajador a planes de pensiones privados.

**Art. 202.-** Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas, a la terminación del balance general.

Debe además permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle.

**Art. 203.-** Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal;
2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal.



En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el valor de la hora normal de trabajo se determinará por el cociente que resulte de dividir el monto del salario devengado por el número de horas empleadas en dicha labor.

**Art. 204.-** Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal.

**Art. 205.-** Cuando por convención entre las parte, el trabajador preste servicios en un día declarado legalmente no laborable, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho aumentado en un ciento por ciento.

**Art. 206.-** Cuando un trabajador ocupe temporal o definitivamente un empleo de mayor retribución que el suyo, debe percibir el salario que corresponda al primero, sin que ello implique que tenga derecho a las mejoras o primas que por su especial eficiencia o su largo servicio en la empresa, pudiera tener la persona que ocupó anteriormente ese cargo.

**Art. 207.-** Los créditos del trabajador por concepto de salarios no pueden ser objeto de cesión y gozan en todos los casos de privilegio sobre los de cualquier otra naturaleza, con excepción de los que corresponden al Estado, al Distrito Nacional y a los municipios.

**Art. 208.-** El pago de la retribución por concepto de jornales, ajustes y contratas de los trabajadores de empresas agrícolas o agrícola-industriales, debe hacerse por períodos no mayores de catorce días.

**Art. 209.-** Cuando se trate de ajustes o contratas que deban ejecutarse en un período mayor de catorce días, los empleadores principales están obligados a hacer al ajustero o al contratista, cada dos semanas, pagos en proporción del trabajo realizado.

**Art. 210.-** Las sumas que se adeuden a contratistas o adjudicatarios de obras no podrán ser cedidas ni embargadas en perjuicio de los trabajadores. En consecuencia, los embargos y cesiones de esas sumas sólo se aplicarán a los balances que resulten a favor de los contratistas o adjudicatarios, al recibirse las obras y después de cubiertos los salarios de los trabajadores. Para esos fines, los contratistas o adjudicatarios deberán presentar previamente al beneficiario de la obra una certificación expedida por el

Departamento de Trabajo en la cual conste que no existe ninguna reclamación por concepto de salarios adeudados a los trabajadores que hubieren participado en la realización de las obras.

El beneficiario podrá pagar de oficio, por cuenta de los contratistas o adjudicatarios, el salario de los trabajadores, con preferencia al precio de los materiales y cualesquiera otros créditos.

**Art. 211.-** Se castigará como autor de fraude y se aplicarán las penas establecidas en el artículo 401 del Código Penal, según la cuantía, a todas las personas que contraten trabajadores y no les paguen la remuneración que les corresponda en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio convenidos.

Para los fines indicados en este artículo, se comprueba la intención fraudulenta por la circunstancia de no pagar a los trabajadores la remuneración correspondiente en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio convenido.

Cuando el infractor de este artículo sea una persona moral, la pena prevista se aplicará a los administradores, gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.

El requerimiento de puesta en mora a la persona en falta debe hacerse por medio del Procurador Fiscal, quien citará a las personas interesadas y levantará acta de sus declaraciones. Dicho funcionario concederá a la persona en falta un plazo de no menos de cinco días ni más de quince días para que cumpla con su obligación.

Si la persona requerida no optempera a la citación del Procurador Fiscal o no cumple sus obligaciones en el plazo que le fue concedido, será puesta en movimiento la acción pública.

**Art. 212.-** En caso de fallecimiento del trabajador, las personas indicadas en el ordinal 2o. del artículo 82, en el orden establecido en dicho texto, tienen derecho a percibir los salarios e indemnizaciones pendientes de pago, ejercer las acciones o continuar los litigios, sin necesidad de sujetarse al régimen sucesoral del derecho común.

## **TITULO VI:**

### **Del salario mínimo**

**Art. 213.-** Salario mínimo es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo.

**Art. 214.-** Los empleadores pueden convenir, en cualquier tiempo, con sus trabajadores, un salario superior al fijado en las tarifas de salarios mínimos.

**Art. 215.-** El aumento de salario previsto en el artículo 214 puede también ser espontáneo por parte del empleador, y referirse a todos los trabajadores o a un grupo de ellos.

**Art. 216.-** Las disposiciones del artículo 215 son aplicables a los salarios concertados libremente entre empleadores y trabajadores, aún cuando no existan las correspondientes tarifas de salarios mínimos.

**Art. 217.-** El trabajador que en el momento de aprobarse una tarifa de salarios mínimos disfrute de un salario superior al fijado en dicha tarifa para el trabajo que realiza, debe seguir recibiendo el mismo salario.

**Art. 218.-** La fijación de las tarifas de salarios mínimos está regida por las disposiciones de la Sección Sexta del Capítulo II del Título I del Libro Séptimo de este Código.

## **TITULO VII:**

### **Del salario de Navidad**

**Art. 219.-** El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.

Sin embargo, en ningún caso el salario de Navidad será mayor del monto de cinco salarios mínimos legalmente establecido.

Para el pago de este salario se excluyen las retribuciones por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa.

El salario de Navidad no será computado para los fines del preaviso, de la cesantía y de la asistencia económica prevista en este Código.

**Art. 220.-** El pago del salario de Navidad se hará a más tardar el día veinte del mes de diciembre, aunque el contrato de trabajo

se hubiere resuelto con anterioridad y sin tener en cuenta la causa de la resolución.

El trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año tiene derecho al salario de Navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año.

**Art. 221.-** A la terminación del contrato, sea cual fuere su causa, el empleador debe entregar al trabajador una constancia escrita de la suma a que tiene derecho por concepto de salario de Navidad.

**Art. 222.** El salario de Navidad no es susceptible de gravamen, embargo, cesión o venta, ni está sujeto al impuesto sobre la renta.

Párrafo (agregado por la Ley N° 204-97, de fecha 24 de octubre de 1997, G.O. 9966 del 31 de octubre de 1997): Esta disposición se aplica aunque el monto pagado sea mayor de los cinco (5) salarios mínimos legalmente establecidos.

## **TITULO VIII:**

### **De la participación en los beneficios de la empresa**

**Art. 223.-** Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido.

La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario para los que hayan prestado servicio continuo durante tres o más años.

Cuando el trabajador no preste servicios durante todo el año que corresponde al ejercicio económico, la participación individual será proporcional al salario del tiempo trabajado.

**Art. 224.-** El pago de la participación a los trabajadores será efectuado por las empresas a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico.

La participación de que trata el presente Título goza de los mismos privilegios, garantías y exenciones que el salario.

**Art. 225<sup>3</sup>.**- En caso de que hubiere discrepancia entre las partes sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden dirigirse al Secretario de Estado de Trabajo, para que a instancias de éste, el Director General del Impuesto sobre la Renta disponga las verificaciones de lugar.

**Art. 226.**- Quedan exceptuados de pagar el salario de participación en los beneficios:

1. Las empresas agrícolas, agrícola-industriales, industriales, forestales y mineras durante sus primeros tres años de operaciones, salvo convención en contrario;
2. Las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de un millón de pesos;
3. Las empresas de zonas francas.

**Art. 227.**- La participación de los trabajadores debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del consejo de administración, directores, administradores o gerentes.

## **TITULO IX: De la propina**

**Art. 228.**- En los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales donde se expende para su consumo en esos mismo lugares comidas o bebidas, es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores que han prestado servicio.

**Art. 229.**- Los empleadores deben adoptar los métodos pertinentes para que las percepciones obligatorias por concepto de propinas sean liquidadas semanalmente o en cualquier oportunidad convenida, para ser repartidas en partes iguales entre el personal.

**Art. 230.**- La liquidación de las sumas a que se refiere el artículo precedente debe ser justificada por los empleadores, así como su reparto y entrega.

---

3.- Por disposición del Artículo 1 de la Ley 166-97 se crea la Dirección General de Impuestos Internos (DGII).

**LIBRO CUARTO:**  
**DE LA REGULACIÓN OFICIAL DE LAS CONDICIONES**  
**DE ALGUNOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**TITULO I:**  
**De la protección de la maternidad**

**Art. 231.-** La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad.

**Art. 232.-** Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto.

La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.

**Art. 233.-** La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada.

Todo despido por el hecho del embarazo es nulo.

Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto.

El empleador que despide a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora, además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario.

**Art. 234.-** Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que requieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.

**Art. 235.-** Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo.

En caso de ser imposible el cambio, la trabajadora tiene derecho a una licencia sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 236.

**Art. 236.-** La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen.

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.

**Art. 237.-** El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y, durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.

**Art. 238.-** Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal, el empleador está obligado a acceder a su solicitud.

**Art. 239<sup>4</sup>.-** El descanso pre y post-natal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora.

Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre seguros sociales, el empleador está obligado a pagarle la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros Sociales le pagará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario.

**Art. 240.-** Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.

**Art. 241.-** Cuando fuera de los plazos establecidos en el artículo 236 y como consecuencia del embarazo o del parto la mujer no pueda concurrir a su labor, lo notificará al empleador y al Departamento de Trabajo.

La imposibilidad se acreditará con un certificado médico que depositará la interesada en la oficina de Trabajo correspondiente.

---

4.- Por disposición del Artículo 132 de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social "La trabajadora afiliada tendrá derecho a un subsidio por maternidad equivalente a tres meses de salario cotizable. Para tener derecho a esta prestación la afiliación deberá haber cotizado durante por lo menos ocho (8) meses del período comprendido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de su alumbramiento y no ejecutar trabajo remunerado alguno en dicho período. Esta prestación exime a la empresa de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere el Artículo 239 del Código de Trabajo".

**Art. 242<sup>5</sup>.**- En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refiere el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o ésta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.

**Art. 243.**- Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

## **TITULO II:**

### **Del trabajo de los menores**

**Art. 244.**- Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente Código.

**Art. 245.**- Se prohíbe el trabajo de menores de catorce años.

No obstante, en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, el Secretario de Estado de Trabajo, por medio de permisos individuales, podrá autorizar que menores de catorce años puedan ser empleados en espectáculos públicos, radio, televisión o películas cinematográficas como actores o figurantes.

**Art. 246.**- Los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana.

No están sujetos a las limitaciones de este artículo los menores de dieciséis años que realicen trabajos en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos y pupilos.

**Art. 247.**- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no puede exceder, en ninguna circunstancia, de seis horas diarias.

**Art. 248.**- Todo menor de dieciséis años que pretenda realizar labores en empresas de cualquier clase, acreditará su aptitud física para desempeñar el cargo de que se trate con una certificación

---

5.- Donde dice Instituto Dominicano de Seguros Sociales, debe leerse: Sistema Dominicano de Seguridad Social, por aplicación de la Ley 87-01 de fecha 09 de mayo del 2001.



médica expedida gratuitamente por un facultativo que preste servicios al Estado, al Distrito Nacional o a un municipio.

**Art. 249.-** El empleador no puede emplear menores en negocios ambulantes sin autorización previa del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones.

Se consideran negocios ambulantes: la venta, oferta de venta, colocación y distribución de artículos, productos, mercancías, circulares, billetes de lotería, periódicos o folletos, así como también limpieza de zapatos o cualquier otro tráfico realizado en lugares públicos o de casa en casa.

**Art. 250.-** Los menores de catorce a dieciséis años pueden ser empleados en conciertos o espectáculos teatrales hasta las doce de la noche, previa autorización del Departamento de Trabajo o del representante local que ejerza sus funciones.

**Art. 251.-** Se prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres.

La Secretaría de Estado de Trabajo determinará cuáles son estos trabajos.

**Art. 252.-** Ninguna menor de dieciséis años puede trabajar como mensajera en la distribución o entrega de mercancías o mensajes.

**Art. 253.-** Ningún menor de dieciséis años puede ser empleado en el expendio al detalle de bebidas embriagantes.

**Art. 254.-** El empleador que emplee menores está obligado a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajador para que éste pueda cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

### **TITULO III:**

#### **De la formación profesional**

**Art. 255.-** El contrato para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Título las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte

integrante de sus estudios académicos, las cuales no supondrán obligaciones contractuales para el empresario.

**Art. 256.-** Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo que le permitan elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa.

La formación profesional será obligatoria y gratuita para el trabajador cuando sea requerida por la empresa para mejorar su desempeño laboral.

Los cursos y programas de capacitación de los trabajadores podrán formularse respecto a cada empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

**Art. 257.-** El empleador podrá establecer sus propios planes de formación profesional o adherirse a los planes y programas formulados por el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).

En ningún caso las disposiciones de este Título liberan al empleador de sus obligaciones frente al INFOTEP

El aprendizaje de los jóvenes trabajadores podrá llevarse a cabo por medio de un contrato, cuyos principios, métodos y estipulaciones será reglamentado por el INFOTEP y sometido a la posterior aprobación de la Secretaría de Estado de Trabajo.

En ningún caso, la retribución será menor que el salario mínimo legalmente establecido.

## TITULO IV:

### Del trabajo de los domésticos

**Art. 258.-** Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continúa a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes.

No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.

**Art. 259<sup>6</sup>.-** El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.

6.- Por disposición del Artículo 41 de la Ley 136-03 que crea el Código para el Sistema de Protección y Derechos Fundamentales de los Niños, Niñas y Adolescentes "los y las adolescentes que Trabajen en el Servicio Doméstico, tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general".

**Art. 260.-** Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente.

Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.

**Art. 261.-** El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario; pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por lo menos.

**Art. 262.-** Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163.

**Art. 263.-** (Modificado por la Ley No. 103-99 de fecha 6 de mayo del 1999). Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.

**Párrafo:** El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el(la) empleador(a) en virtud del artículo 260 del presente Código.

**Art. 264.-** (Modificado por la Ley No. 103-99 de fecha 6 de mayo del 1999). Todo(a) trabajador(a) doméstico(a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el(los) día(s) acordados(a) con su empleador.

**Art. 265.-** Si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento.

## **TITULO V:**

### **Del trabajo a domicilio**

**Art. 266.-** Trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores.

También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan.

**Art. 267.-** Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea el de la empresa o establecimiento del empleador.

**Art. 268.-** Trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya solo, ya en taller de familia, por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores.

**Art. 269.-** Taller de familia es aquel en el cual trabajan personas unidas por algún grado de parentesco que viven bajo el mismo techo.

**Art. 270.-** Todo empleador a domicilio debe llevar un libro-registro en el que consten:

1. Las calidades de las personas a quienes se confíe el trabajo;
2. El lugar donde se ha de efectuar este;
3. La descripción y clase del mismo, expresando la cantidad que se pague por tarea, ajuste o precio alzado;
4. El certificado industrial del empleador.

Dicho libro debe ser legalizado por la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Art. 271.-** Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignen:

1. Las calidades del interesado;
2. La cantidad y clase de trabajo encomendadas al trabajador;
3. El precio convenido.

Esta libreta llevará la firma del empleador o su representante y la del trabajador, a menos que no puedan hacerlo, caso en el cual será firmada la libreta por un representante de la Secretaría de Estado de Trabajo. La libreta quedará en poder del trabajador.

**Art. 272.-** Todo empleador debe proveerse de una licencia antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio. Esta licencia será concedida gratuitamente por la Secretaría de Estado de Trabajo y debe renovarse anualmente.

La licencia expresará:

1. Las condiciones en que se realiza el trabajo;

2. La denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados;
3. Si el trabajador recibe todo el material o parte de él para elaborar el artículo.

**Art. 273.-** Las licencias para trabajos a domicilio sólo se concederán a los empleadores dueños de empresas que comercien con artículos cuya elaboración pueda realizarse a domicilio.

Queda, por tanto, prohibido el trabajo a domicilio contratado por órgano intermediario.

**Art. 274.-** La Secretaría de Estado de Trabajo está facultada para anular las licencias concedidas, cuando haya motivos justificados.

Puede, asimismo, suspender por razones de higiene, previo informe médico, los trabajos en los talleres de familia.

**Art. 275.-** Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales, en las condiciones y con las modalidades que se establezcan en

los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo para la aplicación del presente Título.

**Art. 276.-** La Secretaría de Estado de Trabajo tendrá capacidad para examinar los libros de las empresas y empleadores, realizar toda clase de investigaciones y tomar cuantas medidas sean necesarias para el cumplimiento del presente Título.

Toda maniobra realizada, ya sea simulando otra clase de contratos, operaciones o negocios con los trabajadores, o por cualquier otro medio, con el propósito de desnaturalizar el contrato de trabajo a domicilio, y, como consecuencia de ello, privar a los trabajadores de los beneficios indicados en el artículo 275, será castigada con las sanciones que dispone este Código. Las mismas penas serán aplicadas a cualquiera otra violación del presente Título.

## **TITULO VI:**

### **Del trabajo del campo**

**Art. 277.-** Son trabajadores del campo, sujetos al régimen de este Título, todos los propios y habituales de una empresa agrícola, agrícola-industrial, pecuaria o forestal.

**Art. 278.-** Las actividades industriales o comerciales de una empresa agrícola, agrícola-industrial, pecuaria o forestal, no son trabajos de campo.

**Art. 279.-** El transporte de frutos, de animales o de piezas de árboles hasta los lugares en que sean industrializados o vendidos, se considera trabajo de campo.

**Art. 280.-** Los trabajos de albañilería o plomería ejecutados en el campo y los que requieran la intervención de ingenieros, arquitectos o maestros de obras, se rigen por las reglas ordinarias del contrato de trabajo.

**Art. 281.-** Son aplicables a las empresas agrícolas, agrícola-industriales, pecuarias o forestales todas las disposiciones de este Código, con excepción de las relativas a las jornadas de trabajo y cierre de establecimientos.

En todo caso, la jornada no excederá de diez horas diarias.

**Art. 282.-** Las disposiciones concernientes al trabajo de los menores no se aplican cuando éstos se utilicen en el campo en trabajos ligeros de recolección.

## **TITULO VII: De los transportes**

### **CAPITULO I: Del transporte terrestre**

**Art. 283.-** Los servicios que se prestan en vehículos destinados al transporte terrestre se rigen por las disposiciones de este Código, con las modificaciones y excepciones que se expresan en este Capítulo.

**Art. 284.-** No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que presten servicios intermitentes.

**Art. 285.-** Tampoco están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que prestan sus servicios entre dos o más municipios y cuyo trabajo sea remunerado con salario fijo, por viaje y otra forma de retribución.

**Art. 286.-** El contrato de trabajo de los trabajadores ocupados en vehículos al servicio personal de una sola persona o de sus parientes por orden del mismo, se rige por las disposiciones del Título IV del Libro Cuarto de este Código.

**Art. 287.-** La jornada de los trabajadores en los servicios de ferrocarriles particulares puede principiar en cualquier tiempo del día o de la noche y puede ser de más de ocho horas al día, siempre que la duración del trabajo en cada semana no exceda de cuarenta y cuatro horas.

## **CAPITULO II:**

### **Del transporte marítimo**

#### **SECCION PRIMERA:**

##### **Disposiciones generales**

**Art. 288.-** Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a los trabajos que se prestan a bordo de las embarcaciones de travesía o de cabotaje matriculadas bajo el pabellón nacional.

**Art. 289.-** Trabajo a bordo es el que se ejecuta en una embarcación por las personas que integran su dotación.

**Art. 290.-** Embarcación es toda nave, cualquiera que sea su naturaleza, que se dedique habitualmente al tráfico marítimo.

**Art. 291.-** Tripulante es toda persona empleada a bordo, cualquiera que sea su ocupación, excepción hecha del capitán.

**Art. 292.-** Las personas que utilicen para su transporte la embarcación tienen el carácter de pasajeros.

**Art. 293.-** Capitán es la persona que ostenta el mando de una embarcación.

Tiene, con respecto a los tripulantes, la calidad de representante del empleador.

**Art. 294.-** Los derechos y obligaciones de los capitanes, de acuerdo con este Código, no afectan el carácter de autoridad que les confieren las diversas disposiciones legales vigentes o que en lo sucesivo se expidan.

**Art. 295.-** El Poder Ejecutivo determinará por reglamento cuáles otras disposiciones de este Código son aplicables a los trabajos marítimos.

**SECCION SEGUNDA:****Del contrato de enrolamiento**

**Art. 296.-** Por el contrato de enrolamiento se regulan las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones.

**Art. 297.-** El contrato de enrolamiento puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje.

**Art. 298.-** En los contratos por tiempo determinado o indefinido las partes deben fijar el lugar donde será restituido el trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó.

**Art. 299.-** El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluída la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciera, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

**Art. 300.-** El empleador está obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establecen los artículos 298 y 299, antes de darlo por terminado.

No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que conllevan imposibilidad absoluta de cumplimiento.

**Art. 301.-** En caso de que una embarcación dominicana cambie de nacionalidad, los tripulantes tienen el derecho de dar por concluidos los contratos de enrolamiento en el momento a que se refiere al artículo 300.

En este caso, los trabajadores tienen derecho al importe del auxilio de cesantía, que no podrá ser menor de dos meses de salario.

**Art. 302.-** Las partes no pueden dar por terminado ningún contrato de enrolamiento, ni aún por justa causa, mientras la embarcación está de viaje.

Se entiende que la embarcación está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la embarcación en cualquier puerto, el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desee



abandonar sus labores, puede éste dar por terminado su contrato ajustándose a las prescripciones legales.

**Art. 303.-** Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo extraordinarios del viaje, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

No se hará reducción de salarios si el viaje se acortare, cualquiera que fuere la causa.

**Art. 304.-** Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tuviere derecho, aparte de las demás responsabilidades legales en que incurriere.

**Art. 305.-** Si el trabajador muere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará presente hasta que concluya el viaje, para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato.

Su viuda, ascendientes o descendientes que vivan bajo su amparo recibirán, a título de indemnización, el importe de sus derechos y prestaciones laborales.

**Art. 306.-** El capitán otorgará el descanso semanal, en el puerto o en el mar, al personal franco, cuando por dicho descanso no se afecte el servicio de la embarcación.

**Art. 307.-** A elección de los tripulantes los salarios pueden ser pagados en moneda extranjera, cuando la embarcación se encuentre en puerto extranjero.

**Art. 308.-** Los armadores están obligados a proporcionar alimentación suficiente y de buena calidad a los tripulantes.

## **TITULO VIII:**

### **De los vendedores y viajeros de comercio**

**Art. 309.-** Los viajeros, vendedores, propagandistas, promotores de ventas y quienes realizan actividades similares, son trabajadores, siempre que presten sus servicios en forma permanente en subordinación a un empleador.

**Art. 310.-** El salario de estos trabajadores, sea cual fuere la forma de computarse, nunca será inferior al salario mínimo legalmente establecido.

**Art. 311.-** El salario ordinario de estos trabajadores comprende su salario fijo y las comisiones que perciben regularmente.

**Art. 312.-** El derecho a percibir la comisión nace en el momento en que se cobra la operación, salvo que se acuerden comisiones sobre pagos periódicos.

**Art. 313.-** Son aplicables a los trabajadores de que trata el presente Título todas las disposiciones de este Código.

## **TITULO IX:**

### **De los minusválidos**

**Art. 314.-** Se considera como minusválido toda persona con defectos corporales congénitos o adquiridos que determinen una reducción en la capacidad normal de su trabajo.

**Art. 315.-** Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente.

El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.

**Art. 316.-** El Poder Ejecutivo determinará por decreto o reglamento las modalidades de la aplicación de este Título.

## **LIBRO QUINTO: DE LOS SINDICATOS**

### **TITULO I: De las clases de sindicatos**

**Art. 317.-** Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

**Art. 318.-** Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical.

Los sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas.

No pueden recibir subsidios o ayudas de los mismos.

**Art. 319.-** Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresa, profesionales o por rama de actividad.

**Art. 320.-** En los sindicatos de empresa no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros, la naturaleza de las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.

La separación del trabajador, sea cual fuera la causa, entraña su exclusión del sindicato.

**Art. 321.-** Los sindicatos profesionales pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.

**Art. 322.-** Los sindicatos por rama de actividad son los integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial, comercial o de servicios, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

**Art. 323.-** Los sindicatos de empleadores pueden formarse entre empleadores que ejercen actividades similares o conexas.

**Art. 324.-** Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.

Los sindicatos de empleadores no pueden tener menos de tres.

## **TITULO II:**

### **De los fines sindicales**

**Art. 325.-** Son fines de los sindicatos:

1. El estudio de las condiciones en que se realiza el trabajo en la empresa, profesión u oficio a que concierne el objeto de la asociación;
2. La celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, la protección y defensa de los derechos que de estos convenios se deriven y la revisión de los mismos por causas justificadas, en las formas y condiciones establecidas en este Código;
3. La solución justa y pacífica de los conflictos económicos que se susciten con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo que celebren sus miembros;
4. El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la eficiencia en la producción y las condiciones materiales, sociales y morales de sus asociados;
5. El estudio y la preparación de declaraciones y de recomendaciones tendientes a que se hagan reformas legislativas para el logro de dichos fines.

**Art. 326.-** Los sindicatos pueden crear, administrar o subvencionar, en interés de sus miembros, oficinas de información para colocaciones, escuelas y bibliotecas, deportes, campos de experimentación, laboratorios y demás instituciones, cursos y publicaciones relativas a la actividad representada por la asociación.

**Art. 327.-** Por una disposición especial de sus estatutos, los sindicatos pueden crear, administrar o subvencionar cajas de socorro mutuo y comprar instrumentos, máquinas, materias primas, semillas, plantas, abonos, animales y demás objetos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio de sus miembros para ser prestados, alquilados, vendidos o repartidos, entre estos últimos, en la forma que los mismos estatutos determinen.

## **TITULO III:**

### **Del derecho de asociación sindical**

**Art. 328.-** Los directores, gerentes o administradores de una empresa no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores.

Tampoco pueden serlo quienes desempeñan funciones de dirección, inspección, seguridad, vigilancia o fiscalización, cuando tienen carácter general o que se relacionen con trabajos rendidos directamente al empleador.

**Art. 329.-** El menor apto para celebrar contratos de trabajo puede ser miembro de un sindicato de trabajadores.

**Art. 330.-** Los sindicatos pueden fijar en sus estatutos condiciones adicionales a las exigidas por la ley para la admisión de sus miembros.

**Art. 331.-** Los sindicatos tienen completa autonomía para fijar en sus estatutos la forma de exclusión de sus miembros.

Las decisiones que tomen a este respecto los organismos y funcionarios del sindicato, de conformidad con sus estatutos, son soberanas y no están sujetas a ningún recurso.

**Art. 332.-** Los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo, ni tomar medida alguna para constreñir a los trabajadores o a los empleadores a ser miembros de la asociación o a permanecer en ella.

**Art. 333.-** Se prohíbe a los empleadores realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo.

Se reputarán entre otras, prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo:

1. Exigir a trabajadores o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembros del mismo;
2. Ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales;
3. Despedir o suspender un trabajador por pertenecer a un sindicato;
4. Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del empleador al pliego presentado por el sindicato de los trabajadores.

El empleador podrá solicitar a la Secretaría de Estado de Trabajo la suspensión de las negociaciones por caso fortuito o de fuerza mayor, incosteabilidad u otra causa económica atendible.

El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada, y dictará la resolución correspondiente.

Si la causa es de naturaleza económica se asesorará con el informe de tres Contadores Públicos Autorizados, uno seleccionado por los trabajadores, otro por la empresa y un tercero, que presidirá, por el Secretario de Estado de Trabajo.

Las disposiciones generales sobre suspensión de los efectos del contrato contenidas en el Título V, Libro Primero de este Código, se aplican en el presente caso.

5. Intervenir en cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza.
6. Rehusar a tratar con los legítimos representantes de los trabajadores;
7. Usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos.

**Art. 334.-** Todo miembro de un sindicato puede separarse de éste en cualquier momento, a pesar de cláusula contraria en los estatutos, sin otra obligación que la de pagar las cuotas vencidas.

**Art. 335.-** El miembro de un sindicato que renuncia, que es excluido o que de cualquier otra manera deja de pertenecer a la asociación, pierde todos sus derechos sobre los bienes de la misma; pero conserva su condición de miembro de las instituciones de mutualidad, seguro u otras similares que dependen del sindicato o que estén administradas o subvencionadas por él.

**Art. 336.-** El sindicato sólo puede separar de las instituciones a que se refiere el artículo 335 al miembro cesante, mediante indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, la cual se fijará de acuerdo con los estatutos del sindicato o con los instrumentos constitutivos de dichas instituciones.

#### **TITULO IV:** **De la capacidad de los sindicatos**

**Art. 337.-** Los sindicatos, por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo, adquieren personalidad jurídica.

Por consiguiente, tienen derecho a estar en justicia, a adquirir sin autorización administrativa, a título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles, y, en general, a hacer todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines.

**Art. 338.-** Los sindicatos no pueden adquirir inmuebles que no sean necesarios para la celebración de sus reuniones o para sus escuelas, bibliotecas, campos de experimentación y demás obras concernientes a su objeto.

**Art. 339.-** Las adquisiciones hechas en contravención de la disposición del artículo 338 serán anuladas a petición de cualquier interesado.

**Art. 340.-** Se prohíbe a los sindicatos ejercer el comercio, así como realizar actividades contrarias a la Constitución de la República.

Sin embargo, los sindicatos podrán constituir asociaciones cooperativas entre sus miembros, de acuerdo con la legislación que rige la materia.

## TITULO V:

### Del patrimonio del sindicato y su administración

**Art. 341.-** El patrimonio de un sindicato se forma:

1. Con las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo motivo y exigibilidad deben fijarse en los estatutos;
2. Con las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros;
3. Con los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

**Art. 342.-** Los fondos del sindicato deben ser depositados, a medida que se perciben, en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre de la asociación.

**Art. 343.-** Sólo es permitido mantener en la caja del sindicato la suma que indiquen los estatutos para gastos menudos.

**Art. 344.-** Si en el lugar del domicilio social no hay ninguna institución bancaria, el depósito de los fondos se hará en la forma que determine el consejo directivo del sindicato, con la autorización del Departamento de Trabajo.

**Art. 345.-** Las órdenes de pago a cargo de los fondos del sindicato deben tener las firmas de los dos funcionarios del sindicato que para tal fin señalen los estatutos.

**Art. 346.-** Los estados relativos al movimiento de fondos del sindicato se fijarán en lugar visible, en el asiento social.

**Art. 347.-** Se enviarán copias de los estados a que se refiere el artículo 346, el mismo día en que se fijen, al Departamento de Trabajo.

## **TITULO VI:**

### **Del funcionamiento de los sindicatos**

**Art. 348.-** Las actividades del sindicato son ejercidas por la asamblea general de sus miembros, por un consejo directivo y por los funcionarios y comisiones permanentes o temporales que el sindicato considere útiles para la mejor realización de sus fines.

**Art. 349.-** La asamblea general se constituye y puede deliberar válidamente con la asistencia de más de la mitad de los miembros del sindicato.

**Art. 350.-** Los estatutos pueden disponer, teniendo en cuenta el crecido número de los miembros del sindicato y la dificultad para su reunión en un mismo lugar, que la asamblea general se forme con los delegados.

**Art. 351.-** Todos los miembros del sindicato, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, tienen derecho igual de asistir a las sesiones de la asamblea general, expresar en ella sus opiniones y votar por las resoluciones que se sometan regularmente.

En caso de delegación, todos los miembros del sindicato tienen derecho a participar en la elección de los delegados.

**Art. 352.-** El derecho de asistir a las asambleas generales y el de elegir delegados a las mismas sólo puede ejercerse personalmente por los miembros del sindicato.

**Art. 353.-** En las asambleas generales cada miembro o cada delegado tiene derecho a un voto.

**Art. 354.-** Los delegados a las asambleas generales deben ser miembros del sindicato.

**Art. 355.-** La elección de los delegados a las asambleas generales debe hacerse por grupos compuestos de igual número o de un número proporcional de miembros del sindicato.



Cada grupo tiene derecho a elegir un delegado o los delegados que correspondan a esa proporción.

**Art. 356.-** En la elección de delegados cada miembro tiene derecho a un voto.

**Art. 357.-** Las votaciones de la asamblea general y las que tengan por objeto la elección de delegados para la misma, son secretas.

**Art. 358.-** Para que las resoluciones que tome la asamblea general sean válidas se requiere:

1. Que la asamblea general haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;
2. Que la asamblea general esté regularmente constituida;
3. Que la resolución se refiera a una cuestión señalada en la convocatoria y que cuente con el voto favorable de más de la mitad de los miembros o delegados presentes, a menos que la ley o los estatutos exijan otra mayoría;
4. Que se levante acta de la sesión, en la que se exprese el número de los miembros o delegados presentes, el orden del día y el texto de las resoluciones adoptadas, y que el acta esté firmada por las personas que hayan ejercido las funciones de presidente y secretario de la asamblea;
5. Que se anexe al acta de la asamblea una nómina de los miembros o delegados presentes, con la certificación jurada de los funcionarios que firman el acta.

**Art. 359.-** El consejo directivo se compone, por lo menos, de tres miembros, elegidos por la asamblea general para un período que no debe exceder de dos años.

**Art. 360.-** Si la asamblea general no se reúne en la época determinada por los estatutos para la elección del consejo directivo o no se llega a un acuerdo para su elección, los miembros elegidos anteriormente continuarán ejerciendo sus funciones con la obligación de convocar a nuevas elecciones en el término de un mes.

Si esa nueva asamblea general no se reúne o no se llega a un acuerdo, los miembros de la comisión electoral asumirán las funciones del consejo directivo hasta que se designen los nuevos miembros de dicho consejo.

**Art. 361.-** El consejo directivo tiene las atribuciones que le fijan los estatutos, con las limitaciones señaladas en este Código.

**Art. 362.-** No se puede ordenar ninguna erogación de fondos del sindicato que no figure en un presupuesto previamente aprobado por la asamblea general.

**Art. 363.-** La asamblea general anual designará uno o varios comisarios, que deben ser miembros del sindicato, para fiscalizar el empleo de los fondos, con derecho de convocar la asamblea general en los casos de urgencia.

**Art. 364.-** Los comisarios tienen derecho de tomar comunicación de los libros y de examinar las operaciones realizadas por el consejo directivo, cada vez que lo juzguen conveniente al interés del sindicato.

**Art. 365.** El consejo directivo debe formar cada tres meses un estado sumario de la situación activa y pasiva del sindicato, y todos los años, en la fecha fijada por los estatutos, un inventario de sus bienes.

De todos estos documentos dará copia a los comisarios.

**Art. 366.-** Los comisarios deben presentar un informe sobre las cuentas que el consejo manda anualmente a la asamblea general.

La deliberación que contenga aprobación de las cuentas será nula si no es precedida del informe de los comisarios.

**Art. 367.-** El consejo directivo, salvo disposición contraria de los estatutos, tiene la representación legal del sindicato y puede delegarla en cualquiera de sus miembros.

**Art. 368.-** Los miembros del consejo directivo son responsables de su gestión de acuerdo con las reglas del mandato.

En los casos de resolución conjunta, no son responsables los que hayan salvado su voto, siempre que lo hagan constar en acta.

**Art. 369.-** Las comisiones que se juzguen necesarias para la administración o dirección de los servicios del sindicato, pueden ser creadas en los estatutos o por disposición de la asamblea.

**Art. 370.-** Las correcciones disciplinarias que puede imponer el sindicato a sus miembros son la amonestación, la suspensión y la expulsión, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir.

**Art. 371.-** El sindicato está obligado a llevar los siguientes libros, que deberán ser foliados y rubricados en la primera y

última páginas por el juez de paz del municipio del domicilio social.

1. Un libro en que se anoten los nombres y apellidos, profesión, domicilio y cédula personal de identidad de cada uno de sus miembros;
2. Un libro-inventario de los bienes muebles e inmuebles del sindicato;
3. Un libro diario en que figuren los ingresos y egresos del sindicato, con indicación exacta de su procedencia e inversión, y cualesquiera otros libros de contabilidad llevados con el mismo objeto;
4. Los libros de actas de la asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependan del sindicato.

**Art. 372.-** La duración del sindicato es siempre por tiempo indefinido.

## **TITULO VII:**

### **De la constitución del sindicato**

**Art. 373.-** El acta de la asamblea general constitutiva debe contener, además de las enunciaciones propias de las actas ordinarias, la aprobación de los estatutos y la designación de los miembros del primer consejo directivo y de los primeros comisarios.

**Art. 374.-** La solicitud de registro del sindicato debe dirigirse a la Secretaría de Estado de Trabajo, con dos originales o copias auténticas:

1. De los estatutos;
2. Del acta de la asamblea general constitutiva, donde se establece que los participantes han decidido democráticamente constituir el sindicato, aprobar sus estatutos y elegir libremente sus representantes;
3. De la nómina de los miembros fundadores;
4. De la convocatoria a los trabajadores de la empresa a la asamblea constitutiva.

Todos estos documentos deben estar firmados o certificados, por lo menos, por veinte miembros, si el sindicato es de trabajadores, y por tres, si es de empleadores.

**Art. 375.-** La Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los diez días subsiguientes a la fecha de la presentación de los documentos exigidos por el artículo 374, puede devolver éstos a los interesados, señalándoles las faltas de que adolezcan, para la debida corrección.

**Art. 376.-** El registro del sindicato será negado:

1. Si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, o si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley;
2. Cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por este Código o por los estatutos para la constitución del sindicato.

Si el Secretario de Estado de Trabajo no resuelve dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora para que dicte la resolución y, si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley.

**Art. 377.-** Son nulos los actos ejecutados por un sindicato que no haya sido registrado en la forma requerida por este Código.

## **TITULO VIII:**

### **De la disolución del sindicato y de la cancelación del registro**

**Art. 378.** Los estatutos pueden establecer causas especiales de disolución del sindicato.

Cuando no contengan disposición al respecto, su disolución podrá ser acordada por la asamblea general.

**Art. 379.-** El sindicato de empresa se disuelve de pleno derecho por el cierre definitivo de la empresa a que corresponde.

**Art. 380.-** La liquidación de los bienes del sindicato se hace en la forma que determinan sus estatutos o la asamblea general.

**Art. 381.-** Los bienes del sindicato, después de pagadas las deudas y obligaciones, podrán ser donados a otras organizaciones sindicales o a instituciones benéficas, de asistencia o previsión social, si a ello autorizan los estatutos.

De lo contrario se distribuirán entre los miembros que sean copropietarios de dichos bienes.

**Art. 382.** - El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones puede ser cancelado por sentencia de los tribunales de trabajo, cuando se dediquen a actividades ajenas a sus fines legales o cuando se compruebe fehacientemente que, de hecho, dejaron de existir.

## **TITULO IX:**

### **De las federaciones y confederaciones de sindicatos**

**Art. 383.**- Los sindicatos pueden formar federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales.

Estas, a su vez, pueden formar confederaciones con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en asamblea general.

**Art. 384.**- Las actas constitutivas de las federaciones o confederaciones de sindicatos deben contener los nombres y domicilios de los sindicatos que las integran.

Los estatutos deben expresar la forma en que los sindicatos son representados en las asambleas generales de las federaciones o confederaciones y las demás condiciones de la organización y funcionamiento de éste.

Las disposiciones aplicables a los sindicatos en general rigen también a las federaciones y confederaciones.

**Art. 385.**- Cualquier sindicato puede renunciar a la federación a que pertenezca, aunque exista pacto en contrario.

Igual facultad tienen las federaciones respecto de las confederaciones.

**Art. 386.**- Las federaciones y confederaciones de sindicatos están sujetas a la formalidad de registro que en este Código se establece para los sindicatos.

**Art. 387.**- Los fondos de las federaciones y confederaciones están limitados a las contribuciones obligatorias que fijen sus estatutos y a los demás bienes que adquieran a título gratuito u oneroso.

**Art. 388.**- Para la formación de una federación es necesario la participación de un mínimo de cuatro sindicatos. Para la formación de una confederación es necesaria la participación de un mínimo de dos federaciones.

## TITULO X: Del fuero sindical

**Art. 389.-** La estabilidad consagrada en este Título se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

**Art. 390.-** Gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte.
2. Los trabajadores miembros del consejo directivo de un sindicato, hasta un número de cinco, si la empresa emplea no más de doscientos trabajadores; hasta un número de ocho, si la empresa emplea más de doscientos trabajadores, pero menos de cuatrocientos; y hasta un número de diez, si la empresa emplea más de cuatrocientos trabajadores.
3. Los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres.
4. Los suplentes, en las circunstancias previstas en este Título.

En caso de que en una empresa funcionen más de un sindicato o intervengan sindicatos profesionales o de rama, el fuero sindical se distribuye de forma proporcional entre los diferentes sindicatos de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes de cada uno.

**Art. 391.-** El despido de todo trabajador protegido por el fuero sindical debe ser sometido previamente a la Corte de Trabajo, a fin de que, en un término no mayor de cinco días determine si la causa invocada obedece o no a una falta, su gestión, función o actividad sindical. Cuando el empleador no observe esta formalidad, el despido es nulo y no pondrá término al contrato.

**Art. 392.-** No producirá efecto jurídico alguno el desahucio de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

**Art. 393.-** La duración del fuero sindical está sujeto a las siguientes reglas:

1. Para los miembros de un sindicato en formación, hasta tres meses después de su registro.
2. Para los miembros del consejo directivo y para los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta ocho meses después de haber cesado en sus

funciones.

3. Cuando el trabajador titular es reemplazado por otro en el ejercicio de sus funciones sindicales, pierde la protección del fuero sindical.
4. El sindicato o sus promotores deben comunicar por escrito al empleador, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones el propósito de constituir un nuevo sindicato así como la designación o elección efectuada. La duración del fuero sindical comienza con dicha notificación.

**Art. 394.-** El fuero sindical cesa para el trabajador que lo disfruta, si ejecuta, dirige o participa en las acciones siguientes:

1. Por la comisión de actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico;
2. Por coartar, directa o indirectamente, la libertad de trabajo, tomar medidas o realizar actos que impidan a los trabajadores concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;
3. Por atentar contra los bienes situados en la empresa;
4. Por incitar o participar en actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías o disminuyan su valor o causen su deterioro;
5. Por incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento o en la interrupción o entorpecimiento ilegal de actividades totales o parciales, en la empresa de trabajo;
6. Por la retención indebida de personas o bienes o el uso indebido de éstos en movilizaciones o piquetes;
7. Por la incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas o participar en hechos que la dañen;
8. Por la comisión de un crimen o delito sancionado por la ley, o un acto contra la seguridad del Estado o violatorio de la Constitución.

**LIBRO SEXTO:  
DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS,  
DE LAS HUELGAS Y DE LOS PAROS**

**TITULO I:  
De los conflictos económicos**

**Art. 395.-** Conflicto económico es el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes.

**Art. 396.-** Para ser parte en un conflicto económico se requieren las mismas condiciones que para celebrar un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

**Art. 397.-** Los conflictos económicos se resuelven por avenimiento directo, o bien por conciliación administrativa o el arbitraje, según los procedimientos prescritos en el Título X del Libro Séptimo de este Código.

**Art. 398.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124, en las empresas en donde exista un convenio colectivo vigente no se puede plantear un conflicto económico, cuando éste tenga por objeto modificar, durante la vigencia del convenio colectivo, lo que en el mismo se hubiere pactado, salvo convención contraria.

**Art. 399.-** Todo avenimiento, conciliación o laudo relativo a condiciones de trabajo debe indicar cuándo principia y cuándo termina su ejecución.

El término que se fije no puede ser menor de un año ni mayor de tres.

**Art. 400.-** Después del vencimiento del término fijado para la duración de un avenimiento, conciliación o laudo, cualquiera de las partes puede denunciarlo, mediante declaración en el Departamento de Trabajo o en la oficina del representante local.

La oficina que reciba la declaración la notificará a la otra parte en las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

La denuncia producirá sus efectos dos meses después de su notificación.



## **TITULO II:**

### **De las huelgas**

**Art. 401.-** Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

**Art. 402.-** La huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo.

Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico, son sancionados con las penas señaladas en este Código o en otras leyes, para lo cual el empleador puede gestionar la puesta en movimiento de la acción pública contra las personas responsables

**Art. 403.-** No se permiten las huelgas ni los paros en los servicios esenciales, cuya interrupción fuese susceptible de poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la población. Sin embargo, tanto los trabajadores como los empleadores de esta clase de servicios tienen derecho a proceder con arreglo a lo previsto en el artículo 680 de este Código. Cuando el conflicto se limite al salario mínimo, el asunto debe someterse al Comité Nacional de Salarios.

**Art. 404.-** Son servicios esenciales, para los fines de aplicación del artículo precedente, los de comunicaciones, los de abastecimiento de agua, los de suministro de gas o electricidad para el alumbrado y usos domésticos, los farmacéuticos, de hospitales y cualesquiera otros de naturaleza análoga.

**Art. 405.-** En caso de huelga realizada en violación del artículo 403, el Poder Ejecutivo puede asumir la dirección y administración de los servicios suspendidos por el tiempo indispensable para evitar perjuicio a la economía nacional, y dictar todas las providencias necesarias para restablecer dichos servicios y garantizar su mantenimiento.

Las disposiciones del presente artículo se aplican igualmente a aquellas huelgas y paros cuya duración o extensión amenacen o pongan en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

**Art. 406.-** Son ilegales las huelgas que afectan la seguridad nacional, el orden público, los derechos y libertades ajenos o que se acompañen de violencia física o moral sobre las personas o cosas, del secuestro de personas o bienes o uso indebido de los equipos e instalaciones de la empresa, o que se acompañen de transgresiones a la Constitución.

También son ilegales las que se promueven en violación a la disposición del artículo 407, así como las que continúen por setenta y dos horas después de vencido el término legal para la reanudación del trabajo ordenado por el juez competente.

**Art. 407.-** Para ser declarada la huelga los trabajadores notificarán por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo una exposición contentiva de los elementos siguientes:

1. Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto económico o de derecho que afecte el interés colectivo de los trabajadores de la empresa.
2. Que la solución del conflicto ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no han designado árbitros o no han declarado oportunamente la designación de éstos conforme a lo dispuesto en el artículo 680.
3. Que la huelga ha sido votada por más de cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trata;
4. Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios esenciales.

La huelga no puede declararse sino diez días después, por lo menos, de la fecha de la exposición que los representantes del sindicatos hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo.

En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al recibo de la notificación, dicha Secretaría enviará copia de la misma a la parte empleadora.

**Art. 408.-** La huelga declarada después de cumplidas las formalidades del artículo 407 produce los efectos siguientes:

1. Da facultad a los trabajadores de reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos;
2. Suspende los trabajos de la empresa de que se trata, salvo lo que se dispone en el artículo 409.

**Art. 409.-** El empleador puede exigir, mientras dure la huelga, que los trabajadores que sean necesarios a juicio del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, practiquen las labores indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima.

Dentro de las doce horas de recibir la solicitud, el Departamento de Trabajo, o la autoridad local que ejerza sus funciones, escuchará la opinión del sindicato y dictará la resolución correspondiente.

**Art. 410.-** Los efectos señalados en el artículo 408 cesan:

1. Cuando cesa la huelga por cualquier causa;
2. Cuando se inicia el procedimiento de arbitraje.

El procedimiento de arbitraje se reputa iniciado desde la fecha de la notificación del auto mencionado en el artículo 684.

**Art. 411.-** La huelga legal no pone fin al contrato de trabajo. Sólo suspende la ejecución de éste, conforme a lo prescrito en el artículo 408.

Después de terminada la huelga la reanudación de los trabajos se sujetará a lo prescrito en el artículo 59.

**Art. 412.-** La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el empleador, los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella.

Si la huelga ha sido declarada ilegal por razones de procedimiento, se mantienen vigentes los contratos de trabajo si los trabajadores en huelga se reintegran voluntariamente a sus labores dentro de las veinticuatro horas de haberse dictado la sentencia de calificación, y no se hayan producido hechos contra la propiedad o las personas.

En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores, o con una parte de éstos, las condiciones de trabajo serán las que regían antes de iniciarse la huelga, a menos que el empleador acepte u ofrezca otras mejores para los trabajadores.

### **TITULO III: De los paros**

**Art. 413.-** Paro es la suspensión voluntaria del trabajo por uno o más empleadores en defensa de sus intereses.

**Art. 414.-** Antes de realizar el paro, el empleador deberá justificar al Departamento de Trabajo :

1. Que el paro tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico;
2. Que la solución de ese conflicto económico ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y de arbitraje;
3. Que los servicios que el paro va a suspender no son de naturaleza de los indicados en el artículo 404.

El paro no puede realizarse sino quince días después, por lo menos, de la fecha de la exposición del empleador al Departamento de Trabajo relativa a las justificaciones que anteceden.

**Art. 415.-** Las disposiciones de los artículos 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409 y 410, son aplicables a los paros.

**Art. 416.-** El paro legal no pone fin al contrato de trabajo. Sólo suspende la ejecución de éste.

Después de terminado el paro, la reanudación de los trabajos se sujetará a lo prescrito en el artículo 59.

**Art. 417.-** El paro ilegal produce los siguientes efectos:

1. Obliga al empleador a pagar a los trabajadores los salarios que éstos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos;
2. Faculta a los trabajadores para dar por terminados sus contratos con la responsabilidad que a cargo del empleador establece este Código en los casos de despido injustificado.

## **LIBRO SEPTIMO: DE LA APLICACIÓN DE LA LEY**

### **TITULO I: De las autoridades de trabajo**

#### **CAPITULO I: Disposiciones generales**

**Art. 418.-** La aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos de trabajo está encomendada:

1. A la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias;
2. A los tribunales.

**Art. 419.-** En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos.

El laudo que estos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.

### **CAPITULO II: De las autoridades administrativas de trabajo**

#### **SECCION PRIMERA: De la Secretaría de Estado de Trabajo**

**Art. 420.-** La Secretaría de Estado de Trabajo, como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y al mantenimiento de la normalidad en las actividades de la producción en la República.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Secretaría de Estado de Trabajo tendrá un Departamento de Trabajo y ofrecerá, entre otros, los servicios de empleo, estadísticas de trabajo, mediación y arbitraje e higiene y seguridad industrial.

**Art. 421.-** El Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que

considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden.

## **SECCION SEGUNDA:**

### **Del Departamento de Trabajo**

**Art. 422.-** Además del Director del Departamento de Trabajo y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de éste y están, por tanto, bajo la vigilancia del primero:

1. Los representantes locales de trabajo;
2. Los inspectores auxiliares.

El Director General de Trabajo, los subdirectores generales, los supervisores, los representantes locales y los inspectores auxiliares deben ser abogados. No pueden ser destituidos sino por falta grave e inexcusable.

El Director General del Comité Nacional de Salarios y los Directores Generales de los Departamentos o

Servicios de Empleo y Estadísticas deben ser doctores o licenciados en derecho o en cualquier rama de las ciencias sociales.

El Director General de Higiene y Seguridad Industrial debe ser preferentemente doctor o licenciado en medicina o en trabajo social.

**Art. 423.-** Corresponde al Departamento de Trabajo despachar de acuerdo con las leyes y reglamentos, bajo la vigilancia de la Secretaría de Estado de Trabajo, todo lo relativo:

1. A la jornada de trabajo;
2. A los descansos legales;
3. A las vacaciones de los trabajadores;
4. Al cierre de las empresas;
5. A la protección de la maternidad de las trabajadoras;
6. A la protección de los menores en materia de trabajo;
7. A los salarios de los trabajadores;
8. A la nacionalización del trabajo;
9. A las asociaciones de empleadores y de trabajadores;
10. A los contratos de trabajo;

11. A los demás asuntos relacionados con el trabajo como factor de la producción.

**Art. 424.-** El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, convenios, leyes y reglamentos de trabajo que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores perjudicados.

La investigación se hará dentro de los tres días de la presentación de la denuncia.

**Art. 425.-** El Departamento de Trabajo mantendrá un servicio gratuito de consultas, sobre interpretación de las leyes y reglamentos de trabajo, en beneficio de empleadores y trabajadores.

En todos los casos consultados, el Departamento emitirá opinión sin perjuicio de la facultad de interpretación que corresponde a los tribunales.

**Art. 426.-** Las disposiciones del artículo 425 no autorizan a ninguna persona que ocupe un cargo en el Departamento de Trabajo a evacuar consultas sobre cuestiones que sean objeto de un litigio, ni a proponer o insinuar conciliación entre las partes, aconsejar demandas, denuncias o cualesquiera otras diligencias de carácter procesal.

**Art. 427.-** El Poder Ejecutivo puede organizar, por decreto, el servicio de asistencia judicial, bajo la dependencia del Departamento de Trabajo, en beneficio de empleadores o trabajadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandantes o como demandados (Ver Decreto No. 377-97, página 234).

**Art. 428.-** El Departamento de Trabajo dispondrá de un libro para cada clase de registro exigido por este Código. Toda inscripción debe enunciar :

1. La fecha, lugar y naturaleza del documento;
2. Los datos que sean necesarios para la identificación de las personas que figuren en el documento.

**Art. 429.-** Para facilitar la búsqueda de las inscripciones contenidas en los libros destinados al registro, el Departamento de trabajo preparará índices en los cuales se anotarán, por orden alfabético, los nombres de las personas que figuren en aquéllas, la naturaleza del documento y el tomo y la página correspondiente a cada inscripción.

Los registros de las oficinas de trabajo son públicos y, en consecuencia, toda persona puede obtener copias o extractos de sus asientos.

Cualquier persona puede obtener además, copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de las oficinas de trabajo, siempre que justifique un interés legítimo.

**Art. 430.-** En el Departamento de Trabajo funcionarán las secciones técnicas o administrativas que fuesen necesarias para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código.

### **SECCION TERCERA:**

#### **De los representantes locales de trabajo**

**Art. 431.-** Para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código, la Secretaría de Estado de Trabajo puede crear distritos jurisdiccionales.

En cada distrito debe asignarse un inspector con la categoría de representante local de trabajo, así como los inspectores auxiliares que fueren necesarios.

**Art. 432.-** Corresponde a los representantes locales de trabajo:

1. Vigilar, en sus respectivas circunscripciones, el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos y contratos de trabajo;
2. Ejecutar en sus respectivas circunscripciones las órdenes que reciban del Departamento de Trabajo, así como cuantas actuaciones les impongan las leyes y reglamentos;
3. Recibir los avisos de suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, comprobar las causas alegadas al efecto y participar al Departamento de Trabajo el resultado de la comprobación.

### **SECCION CUARTA:**

#### **Del servicio de inspección de trabajo**

**Art. 433.-** Compete al servicio de inspección de trabajo velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias relativas al trabajo, especialmente las que se refieren a las materias enunciadas en los ordinales del artículo 423.



**Art. 434.-** Los inspectores de trabajo que acrediten su identidad, están autorizados :

1. A penetrar libremente y sin previa notificación en los lugares en los cuales puedan ser objeto de violación las disposiciones a que se refiere el artículo 433, guardando el respeto debido a las personas que se encuentren en ellos y tratando de que no se interrumpan innecesariamente los trabajos que se estén realizando;
2. A proceder a cualquier examen, comprobación o investigación que consideren necesarios para tener la convicción de que se observan las disposiciones legales, en particular: a) a interrogar, solo o ante testigos, al empleador y al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; b) a pedir la presentación de libros, registros o documentos que las leyes y los reglamentos de trabajo ordenen llevar, a fin de comprobar si se hallan en debida forma, y para sacar copias o extractos de ellos; c) a requerir la colocación de los avisos y carteles que exigen las leyes y reglamentos.

Los inspectores de trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el cumplimiento de lo dispuesto en el ordinal primero, en caso de oposición del propietario, sus representantes o las personas que se encuentren en los lugares indicados en dicho ordinal o que acudan a ellos.

**Art. 435.-** Compete a los inspectores de trabajo comprobar la existencia o no existencia de las causas de suspensión de los contratos de trabajo, en los tres días de haber recibido el aviso correspondiente del representante local o del Departamento de Trabajo, si la suspensión ocurre en el Distrito Nacional.

Del resultado de sus actuaciones remitirá un informe sucinto al representante local o al Departamento, según el caso, en los dos días que sigan al de la inspección practicada.

**Art. 436.-** Cuanto un inspector de trabajo advierta en alguna visita irregularidades no sancionadas por las leyes y reglamentos, o hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser causa de perjuicio para las personas o los intereses del empleador o de los trabajadores, lo comunicará al primero o a su representante y, le dará, si procede, los consejos técnicos que considere apropiados.

En caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, el inspector de trabajo podrá ordenar inmedia-

tamente las medidas ejecutorias pertinentes, a reserva de los recursos judiciales o administrativos correspondientes.

**Art. 437.-** Las informaciones relativas a irregularidades, procedimientos o métodos de trabajo, contabilidad u otra, obtenidas en las inspecciones, son confidenciales, excepto aquéllas que sean necesarias para la comprobación y denuncia de alguna infracción de las leyes o reglamentos de trabajo.

La revelación innecesaria de dichas informaciones está sancionada con las penas establecidas en el artículo 719 de este Código.

Los inspectores de trabajo deben tratar, asimismo, como confidencial, el origen de cualquier denuncia sobre infracción de las leyes o reglamentos de trabajo y, en consecuencia, no informarán al empleador o a su representante, ni a ninguna otra persona, que practican una visita de inspección en razón de una denuncia recibida.

**Art. 438.-** Está prohibido a los inspectores de trabajo tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas bajo su vigilancia.

**Art. 439.-** Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquéllas sean cometidas.

Las actas contendrán las siguientes menciones :

1. Nombre del inspector que las redacte;
2. Lugar, fecha, hora y circunstancias de la infracción;
3. Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay;
4. Nombre, profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.

Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por los testigos, si los hay, así como por el infractor o su representante, o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas.

**Art. 440.-** Cuando por cualquier circunstancia no pueda redactarse el acta en el lugar de la infracción o en la fecha en que sea sorprendida, el inspector lo hará en otro lugar o en otra fecha, según el caso, con enunciación de dicha circunstancia en el acta.

**Art. 441.-** Se tendrán por ciertos, hasta inscripción en falsedad, los hechos relatados en el acta, siempre que ésta haya sido firmada a la vez por los testigos y por el infractor o su representante, sin protesta ni reserva.

**Art. 442.-** Sorprendida y comprobada la infracción, el original y el duplicado del acta correspondiente serán remitidos al Departamento de Trabajo, el cual archivará el duplicado y remitirá el original, en los cinco días de su recibo, al tribunal represivo competente, para los fines de ley.

El triplicado se entregará al infractor o a su representante.

El cuadruplicado quedará en poder del inspector actuante, para ser encuadernado y archivado con los del año al cual corresponda.

La remisión del original y el duplicado al Departamento de Trabajo debe ser hecha en los tres días de su fecha.

**Art. 443.-** El servicio de inspección publicará un informe anual sobre la labor de los inspectores que están bajo su dependencia.

Los informes anuales del servicio de inspección tratarán de todas las materias que le competen y contendrán además datos relativos:

1. Al personal de servicio de inspección de trabajo;
2. A estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección;
3. A estadísticas de visitas de inspección;
4. A estadísticas de las infracciones comprobadas y de las sanciones impuestas;
5. A estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

El Instituto Dominicano de Seguros Sociales y la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo deben informar al Departamento de Trabajo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de su conocimiento.

## **SECCION QUINTA:**

### **Del servicio de empleo**

**Art. 444.-** En la Secretaría de Estado de Trabajo habrá una Dirección General de Empleo con las siguientes atribuciones:

1. Mantener un registro de los trabajadores desocupados;
2. Mantener un registro de los empleos vacantes;
3. Suministrar las informaciones que les soliciten empleadores y trabajadores;
4. Expedir certificados de desocupación a los trabajadores sin empleo;
5. Cancelar estos certificados cuando el trabajador sea empleado;
6. Dar a los trabajadores desocupados y a los empleadores los consejos que éstos soliciten.

**Art. 445.-** Las atribuciones establecidas en el artículo anterior son ejercidas fuera del Distrito Nacional, por los representantes locales de trabajo.

**Art. 446.-** Las personas desocupadas pueden solicitar y obtener de la Dirección General de Empleo o de los representantes locales de trabajo su inscripción en el registro de trabajadores desocupados, tan pronto como se encuentren sin empleo.

La inscripción debe contener:

1. Número de orden y fecha;
2. Nombre, nacionalidad, estado, edad y residencia actual del desocupado;
3. Menciónde la cédula de identidad de éste;
4. Profesión, arte u oficio del mismo y especialización si la tiene;
5. Número de hijos del trabajador;
6. Indicación de si sabe o no leer y escribir;
7. Nombre del último empleador a quien sirvió, y clase de trabajo realizado;
8. Monto del último salario percibido;
9. Título, licencia o diploma que posea;
10. Sindicato a que pertenece, si es miembro de alguno.

La Dirección General de Empleo o los representantes locales de trabajo, según el caso, deben expedir al trabajador desocupado, inmediatamente después de su inscripción, un certificado de desocupación, en el cual figuren los mismos datos indicados en este artículo.

**Art. 447.-** Los empleadores que necesiten trabajadores para sus empresas, pueden informar de esta circunstancia a la Direc-

ción General de Empleo o a los representantes locales de trabajo, debiendo indicar al mismo tiempo todas las características del trabajo de que se trate, los días y horas de éste y el salario correspondiente.

Si en el momento de la información existen en el Registro de Desocupados inscripciones de trabajadores con aptitud para el trabajo de que se trate, la Dirección General de Empleo o los representantes locales deben llamar inmediatamente a dichos trabajadores y ponerlos en comunicación con los empleadores.

Si no hay inscripciones o el número de éstas es insuficiente, se asentarán los empleos vacantes en un registro especial, en el cual deben figurar las menciones indicadas en la primera parte de este artículo.

**Art. 448.-** Los registros de desocupados y de empleos vacantes son públicos.

**Art. 449.-** Tan pronto como un trabajador desocupado obtenga trabajo debe devolver su certificado de desocupación a la oficina expedidora para su cancelación y archivo.

Si posteriormente queda sin empleo, debe solicitar y obtener un nuevo certificado.

**Art. 450.-** La Dirección General de Empleo podrá solicitar de las instituciones públicas y privadas, sindicatos de empleadores y de trabajadores u otros organismos, todos los datos e informaciones que considere necesarios para el desarrollo de sus actividades.

**Art. 451.-** La Dirección General de Empleo colaborará con los organismos destinados a la rehabilitación profesional de minusválidos, a fin de proporcionarles empleos adecuados.

## **SECCION VI:**

### **Del Comité Nacional de Salarios**

**Art. 452.-** En la Secretaría de Estado de Trabajo funcionará un Comité Nacional de Salarios, integrado de la manera siguiente :

1. Por un Director General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo;

2. Por los vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, sean designados de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457.

El Director General del Comité no podrá, durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales, profesionales o de cualquiera otra naturaleza que requieran el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifas mínimas.

Los miembros del Comité recibirán el sueldo que se les asigne en el presupuesto nacional, excepto los vocales que percibirán por cada sesión a que asistan, los honorarios que les sean asignados por el Poder Ejecutivo.

El Poder Ejecutivo podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comité por negligencia o mala conducta, y sustituirlos por cualquier impedimento para el desempeño de su cargo.

Toda vacante de un miembro gubernamental del Comité será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo.

**Art. 453.-** El Comité tendrá un secretario y demás empleados administrativos que requiera, nombrados por el Poder Ejecutivo.

**Art. 454.-** El Comité redactará su reglamento interior y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por vía del Secretario de Estado de Trabajo, quien podrá hacer las recomendaciones que considere pertinentes (Ver Decreto No. 512-97, página 231).

**Art. 455.-** El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquiera otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

**Art. 456.-** Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, por lo menos una vez cada dos años. En ningún caso, el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que le sean sometidas por los empleadores o los trabajadores, antes de haber cumplido un año de vigencia.

Sin embargo, si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación

le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación, proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado, pudiendo modificarla en lo que respecta a la o a las partes interesadas.

**Art. 457.-** Cuando el Comité determine fijar o revisar la tarifa de salario mínimo de una cualquiera actividad económica, el presidente de ese organismo procederá a solicitar de los empleadores y trabajadores de esa actividad, así como de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, mediante constancia de recibo expedido por éstos, que le sometan sus respectivos candidatos para los cargos de vocales especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá de la fijación o revisión de la tarifa que es aplicable a dicha actividad económica.

Recibidas en la Oficina del Comité las recomendaciones de candidatos en el plazo que se haya fijado, el presidente nombrará uno o dos vocales especiales para formar parte del Comité de entre los candidatos recomendados por los empleadores o sus organizaciones, y un número igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones.

Si alguno de los vocales designados no tomare posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el presidente nombrará el sucesor de entre los restantes candidatos sometidos por la parte empleadora o por la parte obrera, según corresponda.

De no haber recomendación alguna o de no ser suficientes las recibidas, el presidente queda facultado para hacer una o más veces nuevas solicitudes en la misma forma indicada anteriormente, o para designar el vocal o los vocales especiales que sean necesarios de entre los empleadores y los empleados o trabajadores representativos de dicha actividad económica.

**Art. 458.-** Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores cesarán en sus funciones al empezar a regir la tarifa de salarios mínimos aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas, acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle, y tomando en cuenta :

- a. La naturaleza del trabajo;
- b. Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen;
- c. Los riesgos del trabajo;

- d. El precio corriente o actual de los artículos producidos;
- e. La situación económica de la empresa en esa actividad económica.
- f. Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material moral y cultural;
- g. Las condiciones de cada región o lugar; y
- h. Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.

**Art. 459.-** Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo para cada actividad económica, el Comité podrá establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones.

También podrá establecer clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no concedan ventajas de competencia a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.

**Art. 460.-** Para el cumplimiento de sus funciones el Comité Nacional de Salarios debe reunirse cuantas veces sea necesario.

Sus atribuciones son las siguientes:

1. Solicitar, cuando lo considere necesario, la opinión de funcionarios u organismos oficiales o semioficiales, teniendo además facultad para invitarlos a las reuniones del Comité;
2. Convocar a las sesiones públicas en que se discuten tarifas de salarios para que asistan con voz, pero sin voto, a representantes de los empleadores y trabajadores de la actividad económica bajo consideración, así como de sus respectivas organizaciones si las hubiere;
3. Ordenar el traslado a cualquier lugar de la República, cuando fuere necesario, o enviar tres o más de sus miembros para el acopio, en audiencia pública, de datos o informaciones indispensables, a condición de que siempre entre los miembros enviados haya, por lo menos, un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y uno del interés público, respectivamente;
4. Obtener de las oficinas públicas los datos e informaciones que sean necesarios para su labor;
5. Realizar, mediante el personal técnico que se le asigne, investigaciones en los archivos, libros de comercio y otros



documentos en cualquier oficina particular, incluyendo nóminas, constancias de salarios y horas de labor, listas de pago, estados de activo y pasivo, estados de ganancias y pérdidas y libros de contabilidad. Estos datos e informaciones no podrán ser usados ni revelados para fines extraños a las labores del Comité.

El presidente del Comité tendrá derecho a exigir de dichas oficinas, la presentación de esta información:

6. Fijar las tarifas de salario mínimo, mediante la redacción de resoluciones;
7. Enviar al Secretario de Estado de trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas;
8. Notificar dichas resoluciones a empleadores y trabajadores mediante entrega de una copia a los representantes respectivos, así como al público en general mediante su publicación en un periódico de circulación nacional en la República;
9. Conocer nuevamente de las tarifas que le sean devueltas por el Secretario de Trabajo.

**Art. 461.-** Tanto los trabajadores como los empleadores o cualquiera otra parte interesada, podrán dirigirse por escrito al Secretario de Estado de Trabajo haciéndole objeciones debidamente razonables a las tarifas de salarios mínimos recomendadas por el Comité, dentro de los quince días a contar de la fecha en que éstas hayan sido recibidas o publicadas en un periódico de circulación nacional, a pena de caducidad.

**Art. 462.-** El Secretario de Estado de Trabajo debe examinar toda resolución que le remita el Comité y aprobarla, o devolverla al mismo para que conozca nuevamente de ella, después de haber considerado las objeciones que le hayan sido sometidas dentro del término legal.

**Art. 463.-** En caso de devolución de la tarifa al Comité, la nueva resolución de éste no tiene que ser notificada a las partes ni puede ser objetada, pero debe ser refrendada por el Secretario de Estado de Trabajo.

**Art. 464.-** Las resoluciones que fijan tarifas de salarios mínimos, después de ser aprobadas definitivamente, se publicarán en un periódico de circulación nacional y en la Gaceta Oficial. Salvo disposición en contrario contenidas en dichas resoluciones, las

mismas serán obligatorias quince días después de una de dichas publicaciones.

Estas resoluciones deberán ser fijadas de manera permanente en lugar visible del sitio donde se realicen los trabajos sujetos a su aplicación.

### **SECCION SEPTIMA:**

#### **De la garantía de los créditos laborales**

**Art. 465.-** Se crea una garantía que abonará a los trabajadores el importe de los salarios correspondientes a cuatro meses como máximo, que estén pendientes de pago en los casos de insolvencia del empleador. Igualmente abonará todas las indemnizaciones reconocidas judicialmente o por laudo arbitral en favor de los trabajadores por causa de terminación del contrato de trabajo, con un límite máximo de un año de salario.

**Art. 466.-** La garantía será una fianza que contratará el empleador con una compañía de seguros y cuyos datos éste comunicará a la Secretaría de Estado de Trabajo en el informe de entrada de cada trabajador y que deberá constar en el cartel de horario.

Esta fianza estará exenta de impuestos, tasas y contribuciones, y tendrá una vigencia de un año, renovable anualmente por anticipado.

### **CAPITULO III:**

#### **De la organización y competencia de los tribunales de trabajo**

### **SECCION I:**

#### **De la organización de los tribunales de trabajo**

### **I:**

#### **De los juzgados de trabajo**

**Art. 467.-** Los juzgados de trabajo se componen de un juez designado por el Senado, que actúa como presidente, y dos vocales escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.

**Art. 468.-** Las asociaciones de empleadores y de trabajadores más calificadas para el efecto, a juicio del Poder Ejecutivo, formarán, en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, nóminas de las personas que hayan de representar sus respectivos intereses de clase como vocales de los juzgados de trabajo, para ser efectivas durante el año calendario subsiguiente.

Cada una de estas nóminas debe enunciar los nombres, domicilios, residencias y profesiones de seis personas que pertenezcan, respectivamente, a la clase empleadora y a la de los trabajadores, cuyos intereses hayan de representar.

En igual término formará la Secretaría de Estado de Trabajo una nómina de doce personas extrañas a intereses de clase, con indicación de sus respectivos nombres, domicilios, residencias y profesiones.

**Art. 469.-** Tanto las nóminas formadas por los empleadores y por los trabajadores respectivamente, como la formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, serán remitidas al juez presidente del juzgado de trabajo correspondiente, con la constancia de la aceptación de cada una de las personas que las integran, en los dos días que siguen al vencimiento del término señalado en el artículo 468, para su formación.

La juramentación de las personas nominadas debe efectuarse antes del día treinta del mismo mes de diciembre, de acuerdo con requerimientos que hará el juez en el curso de las cuarenta y ocho horas de haber recibido cada una de las nóminas indicadas.

**Art. 470.-** Todo lo dispuesto por la Constitución y las leyes respecto de los jueces de primera instancia, en cuanto a requerimientos para su designación, sustitución, duración en sus funciones e incompatibilidad, se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo.

**Art. 471.-** Para figurar en las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores se requiere:

1. Ser dominicano en el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos;
2. Pertenecer a la clase que haga la designación;
3. Haber cumplido veinticinco años;
4. No haber sido condenado irrevocablemente por crimen o delito de derecho común;

5. No haber sido condenado irrevocablemente en los dos años que preceden a su elección, por infracción de las leyes o de los reglamentos de trabajo;
6. Gozar de buena reputación;
7. Saber leer y escribir;
8. No ser miembro dirigente ni formar parte de directivas de asociaciones empleadoras o de trabajadores ni desempeñar cargos retribuidos en ellas.

Para figurar en la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1o., 3o., 4o., 6o. y 7o.

**Art. 472.-** Los vocales de los juzgados de trabajo deben residir, durante el año para el cual hayan sido nominados, en los respectivos lugares donde funcionen dichos tribunales.

## II:

### De las cortes de trabajo

**Art. 473** (Modificado por la Ley N° 142-98, de fecha 6 del mes de mayo de 1998, G.O. 9982 del 15 de mayo de 1998): Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su presidente y un primer y segundo sustituto del presidente, además de dos vocales, tomados preferentemente de las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores, o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo.

La formación de estas nóminas se conformará a lo dispuesto en los artículos 468, 469 y 471. (los empleadores y los trabajadores, o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo.)

**Art. 474.-** Los jueces y los vocales de las cortes de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de los conflictos económicos.

**Art. 475.-** Todo lo dispuesto por la Constitución y las leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo.

**III:**  
**Disposiciones comunes de los juzgados y cortes**  
**de trabajo**

**Art. 476.-** Los jueces de los juzgados y de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial, tiene igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación, respectivamente.

**Art. 477.-** Los vocales nominados por los trabajadores y por la Secretaría de Estado de Trabajo para la integración de los juzgados y las cortes de trabajo, recibirán por cada audiencia a que concurran la dieta que, a cargo del Tesoro Público, fije el Poder Ejecutivo.

**Art. 478.-** Las personas comprendidas en las nóminas de vocales, una vez juramentadas, actuarán en rotación, durante períodos de una semana cada una.

Corresponderá la primera semana a las que encabezen respectivamente las nóminas de empleadores y de los trabajadores, debiendo seguirse rigurosamente para los demás períodos semanales el orden de dichas nóminas.

En caso de impedimento de las personas a quienes corresponda el turno, las sustituirá la que ocupe el siguiente lugar en la nómina.

**Art. 479.-** Cuando los empleadores o los trabajadores no hayan formado sus respectivas nóminas, o cuando todas las personas nominadas por unos u otros se encuentren en la imposibilidad de servir como vocales, actuarán en su lugar las que integren la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo.

La actuación de estas últimas cesará con la causa que haya imposibilitado a las de las nóminas de preferencia.

**SECCION II:**  
**De la competencia de los tribunales de trabajo**

**I:**  
**De la competencia de atribución**

**Art. 480.-** Los juzgados de trabajo actuarán:

1. Como tribunales de conciliación, en las demandas que se establecen entre empleadores y trabajadores o entre trabajadores solos, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo y de convenios colectivos de condiciones de trabajo, excepto, en este último caso, cuando las demandas tengan por objeto modificar las condiciones de trabajo, así como cuando se trate de calificar las huelgas o los paros;
2. Como tribunales de juicio, en primera y última instancia, en las demandas indicadas en el original que antecede no resueltas conciliatoriamente, cuando su cuantía no exceda del valor equivalente a diez salarios mínimos; y a cargo de apelación, cuando exceda de esta suma o su cuantía sea indeterminada.

Los juzgados de trabajo son competentes para conocer de los asuntos ligados accesoriamente a las demandas indicadas en el presente artículo.

Son igualmente competentes para conocer de las demandas que se establecen entre sindicatos o entre trabajadores, o entre trabajadores afiliados al mismo sindicato, o entre éstos y sus miembros, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y de las normas estatutarias.

**Art. 481.-** Compete a las cortes de trabajo:

1. Conocer de las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado por los juzgados de trabajo;
2. Conocer en única instancia:
  - a) De las demandas relativas a la calificación de las huelgas y los paros;
  - b) De las formalidades previstas en el artículo 391 para el despido de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

**Art. 482.-** Compete a la Suprema Corte de Justicia, además del conocimiento de los recursos de casación contra las sentencias en última instancia de los tribunales de trabajo, con las excepciones establecidas en este Código, conocer de las recusaciones de los miembros de las cortes de trabajo y de las de los árbitros, en los casos de conflictos económicos.

**II:****De la competencia territorial**

**Art. 483.-** En las demandas entre empleadores y trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón de lugar, se determina según el orden siguiente:

1. Por el lugar de la ejecución del trabajo;
2. Si el trabajo se ejecuta en varios lugares, por cualquiera de éstos, a opción del demandante;
3. Por el lugar del domicilio del demandado;
4. Por el lugar de la celebración del contrato, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto;
5. Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de éstos, a opción del demandante.

**Art. 484.-** En las demandas entre trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón del lugar, se determina según el orden siguiente:

1. Por el lugar del domicilio del demandado;
2. Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de ellos, a opción del demandante;
3. Por el lugar del domicilio del demandante, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto.

**Art. 485.-** La competencia de las cortes de trabajo, en razón del lugar, la determina:

1. La circunscripción a la cual corresponde el juzgado de trabajo que ha pronunciado la sentencia apelada, cuando actúa como tribunal de segundo grado;
2. La circunscripción donde se ha producido el conflicto, cuando conoce de una instancia de calificación de huelga o de paro.

**TITULO II:****Del procedimiento ante los tribunales de trabajo  
en los conflictos jurídicos****CAPITULO I:****Disposiciones generales**

**Art. 486.-** En las materias relativas al trabajo y a los conflictos que sean su consecuencia, ningún acto de procedimiento será declarado nulo por vicio de forma.

En los casos de omisión de una mención substancial, de mención incompleta, ambigua u oscura que impida o dificulte el ejercicio del derecho de defensa o la sustanciación y solución del asunto, los tribunales de trabajo pueden de oficio, o a solicitud de parte, conceder un término de no más de tres días a quien corresponda, para la nueva redacción o la corrección del acto viciado, cuando esto último sea posible.

La nulidad por vicios no formales sólo puede ser declarada en los casos de irregularidades que perjudiquen derechos de las partes o que impidan o dificulten la aplicación de la ley.

**Art. 487.-** Ninguna demanda relativa a conflictos de trabajo puede ser objeto de discusión y juicio sin previo intento de conciliación, salvo en materia de calificación de huelgas o paros y de ejecución de sentencias.

En las materias sumarias el intento de conciliación y la discusión se realizan en la primera audiencia.

Se reputan sumarias las materias relativas a la ejecución de convenios colectivos y de laudos sobre conflictos económicos, a los ofrecimientos reales y la consignación y al desalojo de viviendas.

**Art. 488.-** Las notificaciones de las actas, ordenanzas y demás actuaciones que se redacten en los tribunales; y las de las actas y documentos que se depositen en las secretarías de dichos tribunales, deben ser practicadas dentro de las veinticuatro horas de su fecha o de su depósito.

**Art. 489.-** En los procedimientos ante los tribunales de trabajo, las notificaciones deben ser hechas por la vía postal o telegráfica, según lo exija el caso, a diligencia de los secretarios o mediante acto de alguacil a requerimiento de parte interesada.

Las demandas introductivas de instancia ante los juzgados de trabajo deben ser notificadas por alguacil.

**Art. 490.-** La parte interesada notificará a la contraparte, por acto de alguacil un día después del depósito, copia del inventario del depósito de actas, escritos o documentos hecho en la secretaría del tribunal.

**Art. 491.-** En las contestaciones que se inicien o que cursen en los tribunales de trabajo, las partes que depositen escritos o documentos están obligadas a acompañarlos de un número de



copias igual, por lo menos, al de las personas que figuren como partes contrarias.

**Art. 492.-** En los escritos en que figure como parte una asociación de empleadores o de trabajadores, se indicará el número y la fecha del registro de la asociación.

**Art. 493.-** No se admitirá escrito alguno que contenga términos groseros o expresiones injuriosas contra las partes o sus mandatarios, ni contra las autoridades o funcionarios.

**Art. 494.-** Los tribunales de trabajo pueden solicitar de las oficinas públicas, asociaciones de empleadores y de trabajadores y de cualesquiera personas en general, todo los datos e informaciones que tengan relación con los asuntos que cursen en ellos.

Las oficinas públicas, asociaciones y personas a quienes les sea dirigida una solicitud de datos e informaciones están obligados a facilitarlos, sin dilación, o dentro del término señalado por el tribunal.

**Art. 495.-** Los plazos de procedimientos para las actuaciones que deban practicar las partes son francos y se aumentarán en razón de la distancia, en la proporción de un día por cada treinta kilómetros o fracción de más de quince.

Los días no laborables comprendidos en un plazo no son computables en éste.

Si el plazo vence en día no laborable, se prorroga hasta el siguiente.

No puede realizarse actuación alguna en los días no laborables, ni antes de la seis de la mañana o después de las seis de la tarde en los demás.

**Art. 496.-** En el curso de las audiencias, el presidente de los tribunales de trabajo tiene a su cargo el mantenimiento del orden.

Obligará a las partes o a sus mandatarios a expresarse con moderación y respeto, y al público, a observar la compostura y el silencio debidos.

Puede suspender el uso de la palabra a los primeros, en caso de desobediencia, y reclamar el auxilio de la fuerza pública para hacer desalojar la sala, en caso de alteración del orden.

**Art. 497.-** Para cada asunto que curse en cualquier tribunal de trabajo se formará un expediente que comprenda todos los es-

critos y documentos presentados por las partes y las actuaciones verificadas en dicho tribunal u ordenadas por éste.

El secretario debe anotar al pie de todos los escritos y documentos que reciba la hora y fecha en que le hayan sido entregados, antes de pasarlos al expediente del cual deben formar parte.

**Art. 498.-** La secretaría del tribunal de trabajo en la cual se inicie o continúe un expediente cuidará de que los escritos, documentos y demás papeles del mismo estén unidos, ordenados, foliados y sellados con el sello de la secretaría.

Estos escritos, documentos y demás papeles deben tener margen suficiente que permita su costura, engrape o encuadernación sin dificultar su lectura.

Al recibir el primer escrito o documento, o al practicar la primera actuación, según sea el caso, la secretaría iniciará un índice que continuará llenando a medida que se agreguen otros escritos, documentos o actuaciones.

**Art. 499.-** Cada expediente debe estar protegido por cubierta de papel resistente, en cuya cara anterior se escribirá:

1. El número de orden que le corresponde;
2. La fecha de iniciación del asunto;
3. La naturaleza del mismo;
4. Los nombres de las partes y los de sus mandatarios, si los hay;
5. La fecha de la conciliación, si la hubo, caso en el cual pasará definitivamente al archivo; y si no la ha habido, las sentencias, recursos o incidentes, hasta la actuación final, con la cual deberá ser archivado.

Sólo puede ordenarse la expedición de copias a las partes mientras el asunto está pendiente de decisión o es susceptible de algún recurso.

**Art. 500.-** Las secretarías de los tribunales de trabajo tendrán índice de todos los expedientes que se formen en ellas o que reciban, en los cuales se anotarán:

1. El número de orden de cada uno;
2. Los nombres de las partes;
3. La fecha de la última actuación;
4. La fecha de la salida o la mención de que se encuentra archivada.

## CAPITULO II:

### De las acciones y de su acumulación

**Art. 501.-** Tiene acceso a los tribunales de trabajo, en calidad de parte, toda persona con interés en hacer que se le reconozca o proteja algún derecho o situación jurídica, cuyo beneficio lo otorguen las leyes de trabajo o derive de algún contrato de trabajo.

**Art. 502.-** Es optativo de toda persona que figure como parte en un proceso ante los tribunales de trabajo actuar por sí misma o por mandatario.

En este último caso, sin embargo, se exigirá, aun de oficio, el depósito del poder, a menos que la parte esté presente en las actuaciones de su mandatario, que declare el mandato en secretaría o que esté representada por un abogado.

**Art. 503.-** La presencia de la parte representada puede ser ordenada de oficio, si así lo exige la mejor substanciación de la causa y nada le impide obtemperar al requerimiento.

**Art. 504.-** En materia laboral las costas del procedimiento están regidas por el derecho común.

**Art. 505.-** Todo demandante, tanto principal como incidental, está obligado a acumular en una sola demanda las acciones que pueda ejercitar contra el demandado.

La inobservancia de la regla que antecede extingue las acciones no acumuladas, cuando éstas no deriven de disposiciones cuyo carácter es de orden público.

El demandante sólo tendrá derecho a la repetición de las costas de la primera demanda, si procede, cuando las acciones no acumuladas deriven de disposiciones cuyo carácter sea el indicado en el párrafo que antecede.

**Art. 506.-** El juez acumulará de oficio:

1. Las demandas entre las mismas partes, cuando la sustanciación y juicio en común sea posible sin perjuicios de derechos;
2. Las demandas intentadas por un empleador contra dos o más trabajadores, o las de éstos contra aquél, cuando tengan la misma causa o idéntico objeto y se encuentren en la misma etapa del proceso.

**Art. 507.-** El juez puede acumular las demandas de un empleador contra dos o más trabajadores, o las de éstos contra aquél aunque tengan causas y objetos distintos, cuando la sustanciación y juicio en común es posible sin perjuicio de derechos.

El cúmulo de acciones o de demandas no implica su indivisibilidad.

### **CAPITULO III:**

#### **Del procedimiento ante los juzgados de trabajo**

##### **SECCION PRIMERA:**

##### **Del procedimiento de conciliación**

###### **I:**

###### **Del procedimiento preliminar**

**Art. 508.-** En toda materia ordinaria relativa a conflictos jurídicos, la acción se inicia mediante demanda escrita de la parte que reclama dirigida al juez del tribunal competente y entregada al secretario de dicho tribunal, con los documentos que la justifique, si los hay, de todo lo cual se expedirá recibo.

En las materias, sumarias de introducción, sustanciación y juicio las demandas están sometidas a lo prescrito en el Título VII de este Libro.

**Art. 509.-** El escrito de demanda debe expresar:

1. La designación del tribunal ante el cual se acude y el lugar donde funcione;
2. Los nombres, profesión, domicilio real y menciones relativas a la cédula del demandante, así como la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar en que tenga su asiento el tribunal amparado;
3. Los nombres y residencias de los empleadores, o los domicilios de elección de éstos, si existe contrato de trabajo escrito en el cual conste dicha elección;
4. La enunciación sucinta, pero ordenada y precisa, de los hechos, la del lugar donde han ocurrido y su fecha exacta o aproximada;
5. El objeto de la demanda y una breve exposición de las razones que le sirven de fundamento;

6. La fecha de la redacción del escrito y la firma del demandante, o la de su mandatario, si lo tiene; y si no tiene ninguno ni sabe firmar, la de una persona que no desempeñe cargo en el tribunal y que, a ruego suyo, lo haga en presencia del secretario, lo cual éste certificará.

**Art. 510.-** La parte que carezca de aptitud para la redacción del escrito de demanda puede utilizar los servicios del secretario del tribunal o del empleado que éste indique.

La formalidad de la firma está sometida a lo prescrito en el ordinal 6o. del artículo 509.

**Art. 511.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes a la entrega mencionada en el artículo 508, el presidente del juzgado designará al juez que conocerá de la demanda.

Dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el juez autorizará la notificación de la demanda, y los documentos depositados con ella a la persona demandada, así como su citación a la audiencia que se fije en el mismo auto mediante alguacil del tribunal que conoce el caso.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de tres días francos.

**Art. 512.-** Para la notificación prescrita en el artículo 511, el alguacil observará lo dispuesto en los artículos 68 y 69 del Código de Procedimiento Civil.

El acta de notificación enunciará:

1. Lugar y fecha de la actuación del alguacil;
2. Fecha del auto que autoriza la notificación y designación del tribunal cuyo juez lo haya dictado;
3. Nombres y residencia del alguacil, y designación del tribunal en el cual desempeñe sus funciones;
4. Declaración del alguacil de haberse trasladado al lugar donde debe hacerse la notificación, e indicación de los nombres y calidad de la persona con quien hable y a quien entregue las copias del escrito de demanda, de los documentos y del auto, así como de su propia acta;
5. Monto de los honorarios de la actuación y firma del alguacil.

**Art. 513.-** La parte demandada depositará su escrito de defensa en la secretaría del juzgado ante el cual se le haya citado, antes de la hora fijada para la audiencia.

Con el depósito de su escrito, hará también el de los documentos que sirvan de base a su defensa, si los tiene, así como el de las copias requeridas por el artículo 491.

**Art. 514.-** El escrito de la parte demandada contendrá las siguientes enunciaciones:

1. Designación del juzgado al cual se dirija;
2. Nombre, profesión y domicilio real y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte demandada, e indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento el tribunal apoderado;
3. Nombre, profesión y domicilio real de la parte demandante y fechas del escrito de ésta, del auto del juez y de la notificación de la demanda;
4. Conformidad o reparos de la parte demandada en cuanto a los hechos expuestos por la demandante, y si hay lugar, exposición sucinta de otros hechos, del lugar donde han ocurrido y su fecha, exacta o aproximada.
5. Exposición sumaria de los medios y alegatos opuestos a la demanda;
6. Fecha del escrito y firma de la parte demandada o de su mandatario, si lo tiene.

Si la parte demandada no sabe firmar ni tiene mandatario que lo haga por ella, se observará lo prescrito en el ordinal 6o del artículo 509.

Lo dispuesto en el artículo 510 es aplicable a la parte demandada.

**Art. 515.-** La parte demandada puede incluir en su escrito de defensa, salvo su derecho de hacerlo oralmente en audiencia, las demandas reconconvencionales que sean procedentes, con exposición, en tal caso, de forma sumaria, de los hechos y el lugar donde han ocurrido y su fecha, exacta o aproximada, así como el objeto de dichas demandas y sus fundamentos.

## II:

### De la audiencia de conciliación

**Art. 516.-** El día y hora fijado para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública con asistencia del

secretario, el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones del tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes.

**Art. 517.-** El juez, una vez leídos los escritos por el secretario, precisará los puntos controvertidos de la demanda y ofrecerá la palabra a los vocales, para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad.

**Art. 518.-** En el curso de su actuación como conciliadores, los vocales harán a las partes las reflexiones que consideren oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento.

Les insinuarán soluciones razonables y agotarán, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal.

**Art. 519.-** Durante esta actuación conciliadora de los vocales, el juez sólo puede intervenir para mantener el orden en la audiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 496.

Sin embargo, si se hiciere alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las partes o a los vocales, según el caso, invitándoles a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta, si fuere posible, las condiciones prohibidas.

**Art. 520.-** La audiencia de conciliación terminará inmediatamente después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el Juez considere inútil continuarla, en vista de la actitud de las partes o de alguna de ellas.

Es potestativo del juez suspender la audiencia para continuarla en fecha posterior, cuando se lo pidan de común acuerdo las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación.

En este caso, la declaración del juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes.

**Art. 521.-** En caso de que la audiencia termine por conciliación de las partes, el juez ordenará que se redacte el acta correspondiente, haciendo constar en ella los términos de lo convenido.

El acta, una vez firmada por los miembros del tribunal y por el secretario, producirá los efectos de una sentencia irrevocable.

**Art. 522.-** Si no se logra la conciliación, el juez señalará día y hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas; dispondrá que se redacte acta de lo ocurrido y declarará terminada la audiencia.

El acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario.

La audiencia indicada en este artículo no podrá tener efecto antes de los tres días subsiguientes al de su fijación.

La declaración del juez relativa al día y hora de esta segunda audiencia vale citación para las partes presentes.

Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.

**Art. 523.-** Es obligatoria la comparecencia personal del empleador o su representante autorizado a la audiencia de conciliación.

**Art. 524.-** Salvo prueba en contrario, la no comparecencia de ambas partes basta para que se presuma su conciliación y autoriza al juez a ordenar que el expediente sea definitivamente archivado.

## **SECCION SEGUNDA:**

### **Del procedimiento de juicio**

#### **I:**

#### **De la producción y discusión de las pruebas**

**Art. 525.-** El día y hora fijados para la comparecencia de las partes, se reunirán en audiencia pública el juez y los vocales, asistidos del secretario, y el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio y conflictos jurídicos.

Seguidamente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia ha intervenido algún avenimiento entre ellas y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la producción y discusión de las pruebas.

**Art. 526.-** Los vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera.



Transcurrido un tiempo razonable sin que se haya logrado la conciliación de las partes, el juez les invitará a producir las pruebas de sus respectivas pretensiones, debiendo hacerlo primero la demandante.

**Art. 527.-** El juez, sin perjuicio de la sustanciación del caso, procurará que la producción de las pruebas se verifique en el más breve término posible.

Puede disponer la celebración a puertas cerradas de la audiencia, o de parte de ella, cuando el interés de mantener el orden, el de evitar que se divulguen secretos técnicos o cualquier otra causa grave lo justifiquen.

**Art. 528.-** En la misma audiencia de la producción de pruebas, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se procederá a la discusión de las que se hayan presentado, así como a las del objeto de la demanda.

Cuando no sea suficiente una audiencia para la producción de las pruebas, el juez puede ordenar su continuación en una nueva audiencia, en la cual las partes presentarán sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedará en estado de fallo.

**Art. 529.-** Cada una de las partes, en primer término la demandante, tiene facultad para hacer sus observaciones en cuanto a las pruebas producidas y exponer sus argumentos respecto al objeto de la demanda.

**Art. 530.-** El juez puede declarar terminada la discusión cuando se considere suficientemente edificado.

Puede también, en el curso de la discusión o al finalizar ésta, solicitar de las partes informaciones adicionales o aclaraciones sobre hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

**Art. 531.-** Agotados los turnos, el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia.

Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario.

En el curso de las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, en escritos mecanografiados a dos espacios.

**Art. 532.-** La falta de comparecencia de una o de las dos partes a la audiencia de producción y discusión de las pruebas no suspende el procedimiento.

## **II: De la sentencia**

**Art. 533.-** La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponden al juez, quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimiento de éstos.

**Art. 534.-** El juez suplirá de oficio cualquier medio de derecho y decidirá en una sola sentencia sobre el fondo y sobre los incidentes, si los ha habido, excepto en los casos de irregularidades de forma.

**Art. 535.-** La sentencia será pronunciada en los quince días siguientes a la expiración del término señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, cuando se trate de conflictos individuales, y en los treinta días, si se trata de conflictos jurídicos colectivos.

Cuando no se dictare sentencia dentro del plazo señalado, la parte más diligente podrá solicitar a la Suprema Corte de Justicia o al presidente del tribunal o de la Corte, si se trata del Distrito Nacional y del Distrito Judicial de Santiago, que del caso sea apoderado otra jurisdicción del mismo grado u otra sala del mismo tribunal, para que dicte sentencia en los plazos precedentemente indicados.

En caso de falta o reincidencia es aplicable la sanción establecida en el artículo 5 de la ley 2-91 del 23 de enero de 1991.

**Art. 536.-** Si el juez ordenare cualquier medida de instrucción, el término no comenzará a contarse sino desde el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada.

**Art. 537.-** La sentencia se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar:

1. La fecha y lugar de su pronunciamiento;
2. La designación del tribunal;
3. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuvieren;

4. Los pedimentos de las partes;
5. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso;
6. La enunciación sumaria de los hechos comprobados;
7. Los fundamentos y el dispositivo;
8. La firma del juez.

En la fijación de condenaciones, el juez tendrá en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.

**Art. 538.-** En las cuarenta y ocho horas del pronunciamiento de toda sentencia, el secretario enviará a cada una de las partes, por entrega especial, con acuse de recibo, una copia del dispositivo.

Cuando la parte demandada no haya elegido domicilio el envío se le hará al lugar donde el alguacil hubo notificado el escrito introductivo de la demanda.

**Art. 539.-** Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas.

Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre.

En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación.

Los efectos de la consignación en tal caso, se regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.

**Art. 540.-** Se reputa contradictoria toda sentencia dictada por un tribunal de trabajo.

### **TITULO III: De las pruebas**

#### **CAPITULO I: Disposiciones Generales**

**Art. 541.-** La existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de prueba:

1. Las actas auténticas o las privadas;
2. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo;
3. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores;
4. El testimonio;
5. Las presunciones del hombre;
6. La inspección directa de lugares o cosas;
7. Los informes periciales;
8. La confesión;
9. El juramento.

**Art. 542.-** La admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el artículo que antecede, queda subordinada a que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por este Código.

Los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de estos modos de prueba.

#### **CAPITULO II: De la prueba escrita**

**Art. 543.-** La parte que desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada, actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3o. del artículo 541, está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513.

**Art. 544.-** No obstante lo dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez, oídas las partes, autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados en dicho artículo:

1. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzos razonables para ello y siempre que en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata;
2. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer, o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.

**Art. 545.-** La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer, indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él.

El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado.

**Art. 546.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545, el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha, a más tardar.

La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término no menor de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría, verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción.

El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria.

**Art. 547.-** La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante

copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos.

Las partes podrán hacerse certificar por el Departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que hayan de producir en una contestación, cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentaria no permitan depositarlos en la secretaría.

### **CAPITULO III: Del testimonio**

**Art. 548.-** La audición de testigos debe efectuarse en la audiencia de producción de pruebas.

Sólo pueden ser oídos los que figuren en lista depositada dos días antes de la audiencia, por lo menos, en la secretaría del tribunal, donde podrá cada parte solicitar la copia correspondiente.

En cada lista se enunciarán:

1. Los nombres, profesión, domicilio y residencia de cada testigo;
2. Los nombres, profesión y domicilio del empleador a quien preste servicios, si el testigo es un trabajador, o la clase de negocio a la cual se dedique, si es un empleador, o la declaración de que el testigo no es trabajador ni empleador;
3. Los hechos sobre los cuales puede declarar el testigo.

**Art. 549.-** No pueden admitirse testimonio contra el contenido de una acta escrita cuya validez haya sido reconocida o declarada.

El acta cuyas firmas o contenidos no hayan sido objeto de contestación se tendrá como reconocida.

**Art. 550.-** Antes de comenzar la audición de los testigos, el juez pedirá a las partes que precisen lo que se propongan probar con ella.

Los hechos no contestados, lo que tengan relación con la prohibición contenida en el artículo 549 y los que carezcan de pertinencia serán excluidos por el juez, de oficio o a solicitud de parte.

**Art. 551.-** No pueden declarar como testigos los menores de quince años, salvo cuando se trate de trabajadores.

Sin embargo, el juez puede admitir o disponer que se oiga como simple relato lo que sea del conocimiento de los menores de quince años no trabajadores cuyo discernimiento fuere presumible, en caso de falta o insuficiencia de todo otro elemento de prueba.

**Art. 552.-** Los testigos declararán por separado y no podrán hacer uso de escrito, diagrama o dibujo alguno.

Antes de declarar, cada testigo dirá, a invitación del juez, su nombre, profesión, domicilio y residencia, si es pariente o afín de una de las partes, en qué grado, y luego prestará juramento o hará solemne promesa de decir la verdad.

**Art. 553.-** Serán excluidos como testigos, a solicitud de parte:

1. El pariente o afín de una de las partes, en línea directa sea cual fuere el grado, y en la colateral hasta el cuarto grado inclusive;
2. El cónyuge de una de las partes o la persona que lo haya sido;
3. La persona que viva bajo el mismo techo con una de las partes, a cualquier título que sea;
4. La persona que sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;
5. La que mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifestación enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario;
6. La que haya estado ligada a una de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;
7. La que haya sido condenada en virtud de una sentencia irrevocable por crimen, o por robo, estafa, abuso de confianza o falso testimonio.

En todo caso, el juez presidente puede admitir la tacha de cualquier testigo siempre que haya grave sospecha de que tiene interés en deponer en favor o en contra de una de las partes.

**Art. 554.-** La parte interesada en hacer excluir la audición de un testigo por una de las causas enumeradas en el artículo 553, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad.

El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente.

**Art. 555.-** El juez señalará al testigo que no haya sido objeto de tacha o cuya tacha no haya sido admitida, los hechos sobre los cuales habrá de versar su declaración de acuerdo con la indicación que conste en la lista depositada por la parte interesada y le pedirá que los relate.

Una vez terminada la relación de los hechos, el juez, los vocales y en último término las partes, podrán interrogar al testigo o pedirle explicaciones acerca de los hechos comprendidos en su relación o conexión con ésta, así como de cualesquiera circunstancias que puedan poner de manifiesto su veracidad o su imparcialidad.

El juez podrá intervenir en el interrogatorio que hagan los vocales o las partes, sea para concretar o explicar al testigo las preguntas, ya para limitarlas, cuando sea procedente, ya en fin, para excluirlas, en el caso de que, a juicio suyo, insinúen la contestación que desee obtener quien las haya hecho.

**Art. 556.-** El juez podrá, también limitar hasta tres el número de testigos que presente cada una de las partes para deponer sobre el mismo hecho, caso en el cual deberá escoger, para su audición, los que señale la parte que los haya requerido.

**Art. 557.-** En el acta de audiencia debe hacerse constar sumariamente la declaración de cada testigo, así como las preguntas que se le hayan hecho y las respuestas correspondientes.

## CAPITULO IV:

### De la inspección directa de lugares y de cosas

**Art. 558.-** Cuando los hechos expuestos por las partes en sus respectivos escritos o en el curso de la audiencia de conciliación resulte útil a la sustanciación de la causa la inspección directa de alguna fábrica, taller o cualquier lugar de trabajo, dependencia o accesorio del mismo o que tenga relación inmediata con la ejecución de contratos de trabajo, el juez podrá ordenar, a solicitud de parte, por insinuación de uno de los vocales o de oficio, el traslado del tribunal a la fábrica, taller o lugar del cual se trate.

Tendrá igual facultad, cuando la utilidad de la inspección resulte de las observaciones y exposiciones que hagan las partes



en la audiencia de producción y discusión de pruebas o en la ampliaciones subsiguientes.

**Art. 559.-** En el caso previsto en la primera parte del artículo 558, el juez podrá disponer que la audiencia de producción y discusión de pruebas, en su primera etapa o en ambas, tenga lugar en la misma fábrica, taller o lugar objeto de la inspección.

**Art. 560.-** Cuando la utilidad de la inspección sólo se refiera a una o más cosas cuyo desplazamiento es posible con poco o ningún gasto o perjuicio de su propietario y sin interrupción apreciable del trabajo, la inspección podrá hacerse en el local donde se constituya el tribunal.

**Art. 561.-** La inspección directa podrá ser ordenada en el curso de cualquier audiencia, comprendida la de conciliación o mediante ordenanza.

En el primer caso, la indicación de lugar, día y hora hecha por el juez, al ordenarla, valdrá citación a las partes presentes o debidamente representadas.

Cuando la inspección haya de verificarse en virtud de ordenanza, el secretario citará a las partes, para que estén presentes, si lo desean.

Se procederá del mismo modo cuando la inspección haya sido ordenada en audiencia, respecto de la parte no compareciente o no representada.

**Art. 562.-** Entre la fecha de la citación y la de la inspección debe haber un término que permita a las partes estar presentes o hacerse representar.

En los casos de inspección de lugar ordenada en audiencia, el juez podrá disponer que el traslado se efectúe inmediatamente, y aunque la audiencia continúe en el lugar objeto de la inspección, siempre que las partes se encuentren presentes o debidamente representadas.

Podrá procederse de igual modo en los casos de inspección de cosas cuyo desplazamiento inmediato es posible, según se prescribe en el artículo 560.

**Art. 563.-** El Secretario redactará acta de toda inspección.

## **CAPITULO V:**

### **De los informes periciales**

**Art. 564.-** El juez podrá ordenar, a solicitud de parte o de oficio, que se proceda a un examen de peritos, cuando la naturaleza o las circunstancias del litigio exijan conocimientos especiales.

**Art. 565.-** El examen puede ser ordenado en el curso de una audiencia o por ordenanza.

En uno u otro caso, el juez debe indicar:

1. Los nombres de uno o más peritos;
2. La facultad de las partes de sustituir por otros o aún por uno solo de su elección, los designados por el juez;
3. El objeto preciso sobre el cual habrá de versar el examen;
4. El día y la hora en que deben prestar juramento los peritos designados o sus sustitutos.

**Art. 566.-** El secretario enviará copia de la ordenanza a las partes y a los peritos en las veinticuatro horas de su fecha.

Si el examen es ordenado en el curso de una audiencia el secretario enviará copia del acta a los peritos en el término señalado en este artículo.

En el caso de que las partes hagan uso de la facultad de escoger los peritos en sustitución de los designados por el juez, la más diligente lo comunicará al secretario, en el escrito redactado y firmado por ellas, o por declaración en secretaría, de la cual se redactará acta, que firmarán dichas partes, si saben y pueden hacerlo, con el secretario.

Este enviará copia del escrito o del acta de declaración tanto a los peritos sustituidos como a los sustitutos, en el término indicado en la primera parte del presente artículo.

**Art. 567.-** Las partes que no usen de la facultad de escoger peritos por sí mismas, pueden recusar los designados por el juez, antes de la fecha fijada para el juramento.

Los peritos elegidos por ellas sólo pueden ser recusados cuando la causa de recusación o el conocimiento de su existencia sean posteriores a la elección.

**Art. 568.-** Pueden actuar como peritos los mayores de dieciséis años, en el caso de tratarse de trabajadores.

En cualquier otro caso los peritos deben tener no menos de dieciocho años.

Puede ser recusado como perito la persona comprendida en cualesquiera de los casos señalados por el artículo 553.

El perito cuya recusación sea admitida debe ser sustituido por otro designado en la misma sentencia por el juez.

Se procederá de igual modo en los casos de no aceptación de un perito o de que causas de fuerzas mayor le impidan desempeñar sus funciones.

En los casos señalados por los dos párrafos que anteceden, las partes conservarán, en cuanto al sustituto, la facultad que les acuerda el ordinal 2o. del artículo 565.

**Art. 569.-** Los peritos deben prestar juramento ante el juez en el día y la hora indicados.

Cuando su actuación deba realizarse en un municipio distinto del asiento del tribunal pueden prestar juramento ante el juez de paz del mismo; y si funcionare en él más de uno, ante el que señale el juez de todo lo cual se dará conocimiento oportuno a las partes para que se encuentren presentes si lo desean.

**Art. 570.-** El acta de juramentación de los peritos indicará la fecha, hora y lugar en que se dará comienzo a las operaciones.

La parte que no comparezca a la presentación de juramento puede tomar conocimiento de la fecha, hora y lugar indicados en el acta, en la secretaría del tribunal ante el cual se haya prestado.

**Art. 571.-** Las partes están obligadas a dar a los peritos todas las informaciones que éstos les soliciten, en relación con la materia objeto de su examen.

Pueden darles, además las que consideren útiles, aun cuando no les sean solicitadas.

**Art. 572.-** Las partes pueden hacerse acompañar de técnicos o personas entendidas cuando asistan a un examen pericial.

La intervención de estas personas se limitará a ilustrar y aconsejar a la parte a quien acompañen, sin que en caso alguno puedan discutir con los peritos ni tratar de influir en ninguna forma en el resultado de las operaciones que éstos realicen.

**Art. 573.-** Los peritos redactarán y firmarán un solo informe en el cual harán constar la opinión de la mayoría y los motivos en que se funde.

Cuando hubiere opiniones distintas, las indicarán con sus motivos, pero sin dar a conocer los nombres de sus respectivos sustentadores.

**Art. 574.-** El informe será depositado en la secretaría del tribunal, acompañado de las copias correspondientes y de la del juramento, cuando haya sido prestado ante un juez de paz, en el término de quince días a contar del que siga al juramento.

Este término puede ser aumentado por el juez en casos justificados a solicitud de los peritos.

## **CAPITULO VI:**

### **De la confesión**

**Art. 575.-** El juez podrá ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa, sea de oficio o a solicitud de una de ellas.

**Art. 576.-** La ordenanza de comparecencia personal indicará el día, hora y lugar en que debe verificarse y dispondrá la citación de las partes tres días, por lo menos, antes de la fecha fijada para la audiencia.

Cuando la comparecencia es ordenada en el curso de una audiencia, las partes presentes o debidamente representadas se tendrán como citadas.

La comparecencia de las asociaciones de empleadores o de trabajadores se hará por medio de sus representantes; la de las demás personas morales, por sus respectivos gerentes o administradores.

En ningún caso podrá ordenarse la comparecencia de una asociación u otra persona moral cuyo representante, gerente o administrador no tenga conocimiento personal de los hechos controvertidos.

**Art. 577.-** La solicitud de comparecencia personal hecha por una de las partes vale promesa suya de comparecer personalmente.

**Art. 578.-** El día de la audiencia la parte que haya solicitado la comparecencia indicará al juez, en forma concreta, los hechos sobre los cuales desea que se interroge a la otra.

Esta última puede luego de haber respondido al interrogatorio, solicitar que se interrogue a la primera sobre los mismos hechos o sobre otros que tengan relación con las cuestiones de hecho o de derecho en discusión.

**Art. 579.-** El juez podrá negarse a transmitir a una de las partes las preguntas sugeridas por la otra:

1. Cuando se trate de hechos no concluyentes o no pertinentes;
2. Cuando las preguntas mismas o sus respuestas puedan referirse a hechos o circunstancias que ataque el honor o la consideración de la parte interrogada, de su cónyuge, o de uno de sus parientes o afines más próximos.

**Art. 580.-** Una parte puede negarse a contestar una pregunta: En el caso previsto en el ordinal 2o. del artículo que antecede;

Cuando se trate de hechos extraños al proceso o de hechos en los cuales por no haber intervenido personalmente la parte interrogada, carezca ésta de información suficiente para responder;

Cuando la pregunta tenga relación con procedimientos o métodos de trabajo, descubrimientos o invenciones cuyo secreto no desee revelar la parte interrogada y tenga derecho a ello.

**Art. 581.-** La falta de comparecencia o la negativa a contestar de una de las partes, sin causa justificada, puede ser admitida como presunción contra ella.

**Art. 582.-** El acta de interrogatorio enunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por las partes, y sus respectivas contestaciones.

Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes, quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario.

De todo esto se dará constancia al final del acta.

## **CAPITULO VII:**

### **Del juramento**

**Art. 583.-** El juramento sólo puede ser deferido o referido en audiencia.

## **SECCION PRIMERA:**

### **Del juramento decisorio**

**Art. 584.-** En los procedimientos relativos a los conflictos jurídicos cualquiera de las partes podrá deferir a la otra el juramento decisorio, sobre uno o más hechos concretos personales a la última, en los casos de ausencia de cualquier otro modo de prueba útil.

El litigante a quien le sea deferido el juramento puede a su vez, referirlo a su adversario.

Se tendrá como probado todo hecho sobre el cual se defiera el juramento, cuando la parte a quien sea deferido se niega a prestarlo o a referirlo, sin causa justificada.

Deberá sucumbir en sus pretensiones la parte que se negare a prestar el juramento que le haya sido referido.

## **SECCION SEGUNDA:**

### **Del juramento supletorio**

**Art. 585.-** Sólo puede deferirse de oficio el juramento en el caso de hechos cuya prueba sea incompleta.

El juramento deferido de oficio no puede ser referido.

## **TITULO IV:**

### **De los incidentes de procedimientos**

## **CAPITULO I:**

### **De los medios de inadmisión de la acción**

**Art. 586.-** Los medios deducidos de la prescripción extintiva, de la aquiescencia válida, de la falta de calidad o de interés, de la falta de registro en el caso de las asociaciones de carácter laboral, de la cosa juzgada o de cualquier otro medio que sin contradecir el fondo de la acción la hagan definitivamente inadmisibles, pueden proponerse en cualquier estado de causa, salvo la posibilidad para el juez de condenar a daños y perjuicios a los que se hayan abstenido, con intención dilatoria de invocarlos con anterioridad.

## **CAPITULO II:**

### **De las excepciones de declinatoria**

**Art. 587.-** La declinatoria por causa de incompetencia en razón de la materia puede ser solicitada en todo estado de causa por cualesquiera de las partes.

Si ninguna de éstas la solicitare, el juez la ordenará de oficio.

**Art. 588.-** La declinatoria por causa de incompetencia territorial, de litispendencia o de conexidad sólo puede ser ordenada a solicitud de la parte demandada, antes de la producción y discusión de las pruebas.

**Art. 589.-** La excepción de declinatoria se juzgará con lo principal.

## **CAPITULO III:**

### **De las excepciones de nulidad**

**Art. 590.-** Será declarada nula toda diligencia o actuación verificada antes de la expiración del plazo legal que deba precederle o después de expirado aquél en el cual haya debido ser verificada:

1. Cuando la inobservancia del plazo perjudique el derecho de defensa de una de las partes o derechos consagrados por este Código con carácter de orden público;
2. Cuando impida o dificulte la aplicación de este Código o de los reglamentos de trabajo.

También será declarada nula toda diligencia o actuación practicada por terceros en nombre de cualquiera de las partes en violación de los prescrito por el artículo 502 relativo al mandato.

**Art. 591.-** En los casos previstos por este Capítulo la nulidad puede ser pronunciada, aun de oficio, en cualquier estado de la causa.

**Art. 592.-** La sentencia que admita la nulidad, fijará la fecha para conocer del asunto, si fuere pertinente. El juez puede, si la nulidad, a juicio de éste, no le impide conocer y juzgar el caso, en la misma sentencia, pero por disposiciones distintas, estatuir sobre la nulidad y el fondo del litigio, salvo poner previamente

a las partes en mora de concluir sobre el fondo, en una próxima audiencia.

#### **CAPITULO IV:**

##### **De las excepciones de irregularidad de forma**

**Art. 593.-** La parte que tenga interés en que se ordene la nueva redacción o la corrección de un acta viciada, en los casos de omisión de una mención sustancial, de mención incompleta, ambigua u oscura, puede solicitarlo por escrito dirigido al juez, u oralmente en audiencia, antes de toda discusión.

**Art. 594.-** Cuando la solicitud se haga en audiencia y el acta emane de la parte adversa, ésta puede optemperar inmediatamente, dictando en la misma audiencia la nueva redacción o la corrección del acta o de la parte del acta señalada como irregular, o prometiendo hacerlo en el curso de los tres días siguientes.

En el primer caso, la audiencia podrá continuar, si la parte que propuso la excepción no tuviere interés evidente en oponerse.

Cuando hubiere oposición legítima de la parte que haya propuesto la excepción, o cuando la nueva redacción o corrección del acta irregular hubiera de hacerse después de la audiencia, el juez ordenará la suspensión de ésta y fijará día y hora para continuarla.

**Art. 595.-** En todos los casos de nueva redacción o de corrección de actas señaladas como comienzo de un plazo para una diligencia o actuación, dicho plazo comenzará a contar de la fecha de la nueva redacción o de la corrección de las mismas.

**Art. 596.-** El juez puede ordenar de oficio, antes de toda discusión, la nueva redacción o la corrección del acta en la cual, a juicio suyo, se haya omitido una mención sustancial, o que contenga mención incompleta, ambigua u oscura.

La ordenanza que disponga la nueva redacción o la corrección del acta, acordará un plazo de tres días para su ejecución.

Se procederá del mismo modo cuando ordene la nueva redacción o corrección en audiencia, salvo el caso previsto en la primera parte del artículo 594.

Las excepciones previstas en este Código, deben bajo pena de inadmisibilidad presentarse simultáneamente antes de toda defensa al fondo o medio de inadmisión.



## TITULO V: De la recusación

**Art. 597.-** Cualquiera de los miembros de un juzgado de trabajo puede ser recusado:

1. Cuando tenga algún interés personal en el asunto, o cuando lo tenga su cónyuge o quien lo hubiese sido, o algún pariente o afín en línea directa o pariente en línea colateral hasta el cuarto grado inclusive;
2. Cuando viva con una de las partes bajo el mismo techo, a cualquier título que sea;
3. Cuando haya opinado sobre el asunto;
4. Cuando sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores, o cuando la sostenga o la hubiere sostenido en igual término su cónyuge, uno de sus parientes o afines de segundo grado en línea colateral;
5. Cuando mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario.

Cualquiera de los vocales puede ser recusado, además, cuando haya estado ligado a una de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores a la introducción de la demanda de que se trata.

**Art. 598.-** El miembro de un juzgado de trabajo que se encuentre en uno de los casos de recusación enumerados en el artículo 597, debe declararlo a los demás y solicitar su exclusión de quien deba acordarla.

Puede solicitarla, además, cuando circunstancias particulares, que no está obligado a revelar, no le permitan actuar con plena independencia o imparcialidad.

**Art. 599.-** La recusación debe ser solicitada en escrito depositado en la secretaría del tribunal apoderado del asunto, antes de que éste se encuentre en estado de ser juzgado.

También puede ser solicitada por declaración verbal en la secretaría.

De esta declaración se levantará acta que firmará la parte recusante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo, con el secretario.

**Art. 600.-** El secretario dará copia del escrito o del acta del miembro recusado, en las veinticuatro horas siguientes al depósito o a la declaración para que admita o niegue los hechos señalados como causa de la recusación.

El miembro recusado admitirá o negará estos hechos, en escrito o por declaración en secretaría, en las cuarenta y ocho horas de la entrega de la copia mencionada en el presente artículo.

La contestación del miembro recusado debe estar sumariamente motivada cuando niegue los hechos alegados por la parte recusante.

En este caso, el secretario enviará un expediente a la corte de trabajo en las cuarenta y ocho horas subsiguientes al depósito de la contestación o a la declaración del miembro recusado.

**Art. 601.-** La recusación será decidida por la corte de trabajo en los cinco días de la recepción del expediente.

La decisión pronunciada al respecto no será susceptible de ningún recurso.

## **TITULO VI: De la intervención**

### **CAPITULO I: De la intervención voluntaria**

**Art. 602.-** El tercero que tenga interés legítimo en un conflicto de trabajo puede intervenir en él como parte.

**Art. 603.-** La intervención se iniciará mediante escrito depositado en la secretaría del tribunal, con los documentos que justifiquen el interés de la parte interviniente y los que sirvan de base a sus pretensiones, si los hubiere.

El escrito inicial debe contener:

1. La designación del tribunal al cual se dirija;
2. Los nombres, profesión, domicilio y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte interviniente, y la indicación precisa de un domicilio de elección en el mismo lugar donde tenga su asiento el tribunal;
3. Los nombres, profesión y domicilio real respectivos del demandante y demandado;

4. El interés legítimo que se alegue para intervenir;
5. El objeto de la intervención y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde;
6. La fecha del escrito y la firma del tercero interviniente o de su mandatario.

**Art. 604.-** En ningún caso será admisible la intervención después de celebrada la audiencia de producción y discusión de pruebas.

**Art. 605.-** La intervención no detendrá el curso regular de los procedimientos; pero podrá prolongarlo en cuanto fuere necesario para garantizar los derechos de defensa de terceros intervinientes o de la parte que requiera la intervención de un tercero, según se prescribe en el capítulo siguiente.

**Art. 606.-** Cuando el propio interés de la parte interviniente no sea contrario al de una de las partes principales, las actuaciones y diligencias de la primera se ejecutarán en los plazos señalados por este Código a dicha parte.

En el caso contrario, la parte interviniente gozará de plazos iguales a los acordados a las partes principales, pero sus actuaciones y diligencias deberán ser ejecutadas antes que las de éstas.

## **CAPITULO II:**

### **De la intervención forzosa**

**Art. 607.-** Cualquiera de las partes puede requerir la intervención de un tercero.

**Art. 608.-** La parte que tenga interés en requerir la intervención se ceñirá a las reglas prescritas para la demanda introductiva de la acción.

**Art. 609.-** La intervención y la demanda principal se decidirán por una misma sentencia.

## **TITULO VII:**

### **Del procedimiento sumario**

**Art. 610.-** El procedimiento establecido en este capítulo sólo se aplica en las materias enumeradas en el último párrafo del artículo 487.

**Art. 611.-** La parte que pretenda exigir el cumplimiento de un convenio colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios a falta de dicho cumplimiento, debe hacerlo mediante demanda escrita dirigida al juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.

**Art. 612.-** El escrito de demanda o la declaración que la contenga expresará :

1. Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada, así como el último domicilio elegido por una y otra en el convenio colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo;
2. La fecha del convenio o del laudo cuyo cumplimiento se persigue y la fecha y el número de su registro en el Departamento de trabajo;
3. Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del convenio o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos;
4. La fecha del escrito de demanda o de la declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.

**Art. 613.-** En las veinticuatro horas de la entrega del escrito o de la fecha de la declaración, el juez autorizará la notificación de la demanda a la parte demandada y su citación para la audiencia que fije en el mismo auto.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia mediará un término de no menos de un día franco.

**Art. 614.-** La notificación de la demanda y la citación se practicarán conforme a lo prescrito en el artículo 512.

**Art. 615.-** El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública, con asistencia del secretario, el primero declarará constituido el juzgado en sus atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que exponga, sin discutir las, sus respectivas pretensiones.

**Art. 616.-** Oídas las partes, se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 517, 518 y 519.

Transcurrido un tiempo razonable sin que se logre la conciliación de las partes, el juez ofrecerá la palabra a éstas para la

discusión del caso y les pedirá que depositen en secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.

**Art. 617.-** La sentencia será pronunciada en los ocho días subsiguientes a la discusión, salvo el caso de que la sustanciación del asunto exija alguna medida de instrucción o la celebración de nueva audiencia, en la cual las partes deben presentar sus conclusiones al fondo.

En dicho caso, el término correrá un día después de la ejecución de la medida ordenada o de la celebración de la nueva audiencia.

Se declaran comunes a la presente materia los artículos 533, 534, 536, 537, 538 y 539.

**Art. 618.-** La apelación de las sentencias pronunciadas en materia sumaria debe interponerse en los diez días de su notificación, en la forma establecida para la materia ordinaria.

La sustanciación y el juicio del recurso y la notificación de la sentencia se practicarán conforme a lo prescrito en el presente Título.

## **TITULO VIII: De los recursos**

### **CAPITULO I: De la apelación**

#### **SECCION PRIMERA: Disposiciones Generales**

**Art. 619.-** Puede ser impugnada mediante recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción :

1. De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos;
2. De las que este Código declara no susceptibles de dicho recurso.

Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos.

**Art. 620.-** Sólo puede interponer recurso de apelación contra una sentencia quien ha figurado en ella como parte.

## SECCION SEGUNDA : Del procedimiento preliminar

**Art. 621.-** La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría de la corte competente, en el término de un mes a contar de la notificación de la sentencia impugnada.

**Art. 622.-** También puede ser interpuesto por declaración de la parte o de su mandatario en la secretaría.

En este último caso, el secretario redactará acta de la declaración, la cual firmará con él la parte apelante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

**Art. 623.-** El escrito de apelación debe contener:

1. Los nombres, profesión y domicilio real del apelante, las enunciaciones legales relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento la corte de trabajo ante la cual se recurra;
2. La fecha de la sentencia contra la cual se apela y los nombres, profesión y domicilio real de las personas que hayan figurado como partes de la misma;
3. El objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde;
4. La fecha del escrito y la firma del apelante o la de su mandatario.

**Art. 624.-** En el caso de que la apelación se haga por declaración en secretaría, debe contener las enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 623.

**Art. 625.-** En los primeros cinco días que sigan al depósito del escrito o a la declaración, el secretario enviará copia a la parte adversa, sin perjuicio del derecho del recurrente de notificar su apelación a su contraparte.

**Art. 626.-** En el curso de los diez días que sigan a la notificación indicada en el artículo 625, la parte intimada debe depositar en la secretaría de la corte su escrito de defensa, el cual expresará :

1. Los nombres, profesión y domicilio real de dicha parte, las enunciaciones relativas a su cédula personal de identidad y

la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar de donde tenga su asiento la corte;

2. La fecha de la notificación del escrito de apelación o del acta de declaración;
3. Los medios de hecho y de derecho que la intimada oponga a los de la apelante, así como los suyos propios en el caso de que se constituya apelante incidental y sus pedimentos;
4. La fecha del escrito y la firma de la intimada o la de su mandatario.

**Art. 627.-** La defensa puede ser producida por declaración en secretaría, caso en el cual el secretario redactará acta con expresión de la enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 626, la cual firmará la intimada o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

**Art. 628.-** El escrito o el acta serán notificados por el secretario a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración.

En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte.

**Art. 629.-** El juez presidente fijará el día y hora para conocer del recurso, en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte.

Entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.

**Art. 630.-** El secretario remitirá a las partes sendas copias de la ordenanza en las veinticuatro horas de su fecha, dirigidas a los domicilios respectivamente elegidos en sus escritos.

Estas notificaciones valdrán citación a las partes para la audiencia señalada en la ordenanza.

**Art. 631.-** Puede admitirse la producción de nuevos documentos en los casos previstos por el artículo 544.

La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia.

**Art. 632.-** Depositada la solicitud, se procederá conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 545 y en la primera parte del artículo 546.

**SECCION TERCERA:****De la audiencia**

**Art. 633.-** El día y hora fijados se reunirá la corte en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si en el tiempo transcurrido después de la apelación ha intervenido algún avenimiento entre ellas, y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la discusión del recurso.

**Art. 634.-** Se declara común a esta materia lo prescrito en la primera parte del artículo 527.

**Art. 635.-** Transcurrido el tiempo suficiente, a juicio del presidente, sin que se haya logrado conciliación de las partes, dicho funcionario dará por terminada la tentativa final de conciliación y ofrecerá la palabra a las partes para la discusión del recurso.

**Art. 636.-** El presidente puede declarar terminada la discusión cuando la corte se considere suficientemente edificada.

En el curso de la discusión, o al finalizar ésta, los jueces podrán solicitar de las partes o de una de ellas, informaciones adicionales o aclaraciones sobre los hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

**Art. 637.-** Agotados los turnos, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 531.

**SECCION CUARTA:****De la sentencia**

**Art. 638.-** Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 533 y 540 ambos inclusive, con las modificaciones que siguen :

1. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536;
2. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que éste designe en cada caso.



**CAPITULO II:****De la casación****SECCION PRIMERA:****Disposiciones generales**

**Art. 639.-** Salvo lo establecido de otro modo en este capítulo, son aplicables a la presente materia las disposiciones de la ley sobre procedimiento de casación.

**SECCION SEGUNDA:****Del procedimiento**

**Art. 640.-** El recurso de casación se interpondrá mediante escrito dirigido a la Suprema Corte de Justicia y depositado en la secretaría del tribunal que haya dictado la sentencia, acompañado de los documentos, si los hubiere.

**Art. 641.-** No será admisible el recurso después de un mes a contar de la notificación de la sentencia ni cuando ésta imponga una condenación que no exceda de veinte salarios mínimos.

**Art. 642.-** El escrito enunciará:

1. Los nombres, profesión y domicilio real de la parte recurrente; las menciones relativas a su cédula personal de identidad; la designación del abogado que lo representará, y la indicación del domicilio del mismo, que deberá estar situado permanentemente o de modo accidental y para los efectos del caso, en la capital de la República, y en el cual se reputará de pleno derecho que el intimante hace elección de domicilio, a menos que en el mismo escrito se hiciere constar otra elección, que no podrá ser fuera de dicha ciudad;
2. La designación del tribunal que haya pronunciado la sentencia contra la cual se recurre y la fecha de ésta;
3. Los nombres y domicilios reales de las personas que hayan figurado como partes en la sentencia impugnada;
4. Los medios en los cuales se funde el recurso, y las conclusiones;
5. La fecha del escrito y la firma del abogado del recurrente.

**Art. 643.-** En los cinco días que sigan al depósito del escrito, el recurrente debe notificar copia del mismo a la parte contraria; el secretario en el mismo plazo remitirá el expediente completo y un inventario en duplicado de las piezas del mismo al secretario de la Suprema Corte de Justicia, quien en los tres días de su recibo devolverá, firmado por él, uno de los duplicados al secretario remitente.

**Art. 644.-** En los quince días de la notificación del escrito introductivo del recurso, la parte intimada debe depositar en la secretaría de la Suprema Corte de Justicia su escrito de defensa, y notificar a la parte recurrente en los tres días de su depósito copia de dicho escrito, con constitución de abogado y designación de domicilio según lo prescrito por el ordinal 1o. del artículo 642.

**Art. 645.-** Vencido el término de quince días señalado en el artículo 644, o hecho el depósito del escrito de la parte intimada en el curso del mismo, el secretario pasará el expediente al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien fijará la audiencia correspondiente mediante auto, sin previo relato ni dictamen del Procurador General de la República.

**Art. 646.-** La Suprema Corte de Justicia debe fallar dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia.

Su sentencia se ajustará a lo prescrito por los artículos 23 y 24 de la ley sobre Procedimiento de Casación.

**Art. 647.-** En los cinco días que sigan al de la fecha de la sentencia, el secretario de la Suprema Corte de Justicia remitirá copia certificada a la secretaría del tribunal que haya pronunciado la sentencia recurrida, si ésta ha sido casada.

En igual término remitirá el expediente a la secretaría del tribunal de envío o a la de aquel del cual proceda la sentencia recurrida si ésta no ha sido casada.

### **CAPITULO III: De la Tercería**

**Art. 648.-** El tercero cuyos derechos sean perjudicados por una sentencia, puede intentar contra ésta recurso de tercería. Pueden intentarlo además el causahabiente de una de las partes, cuando sea víctima de un fraude.

**Art. 649.-** La tercería principal debe ser intentada ante el tribunal que haya pronunciado la sentencia.

La incidental se promoverá ante el tribunal que conozca de lo principal, si éste es de grado igual o superior al que pronunció la sentencia.

**Art. 650.-** La tercería principal se intentará, sustanciará y juzgará como cualquier acción principal relativa a un conflicto jurídico.

La incidental puede ser promovida por escrito depositado en la secretaría del tribunal o por declaración de la parte o de su mandatario, debiendo contener, en cualquier caso, las enunciaciones señaladas en el artículo 509.

**Art. 651.-** En los casos de tercería principal, el tribunal puede suspender la ejecución de la sentencia objeto de dicho recurso.

En los casos de tercería incidental puede suspender el curso de los procedimientos sobre lo principal.

**Art. 652.-** El tribunal que admita la tercería retractará o reformará la sentencia en todo cuanto perjudique los derechos del tercero que la hubiere intentado.

En caso de inadmisión, puede, por la misma sentencia, condenar al tercero al pago de daños y perjuicios en favor de la parte que resulte perjudicada, si se establece que aquél intentó o promovió el recurso de mala fe o como consecuencia de un error grosero.

Puede también declarar solidariamente obligada al pago de esos daños y perjuicios a la parte a quien el tercero hubiese intentado favorecer con su recurso, si se establece en cualquier forma la existencia de algún acuerdo entre ambos.

## **TITULO IX:**

### **De algunos procedimientos especiales**

#### **CAPITULO I:**

##### **De los ofrecimientos reales y de la consignación**

**Art. 653.-** Todo empleador o trabajador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajos o de convenios colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede consignarla en

la colecturía de Rentas Internas correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el acreedor, previo ofrecimiento real de pago no aceptado por el último.

**Art. 654.-** El ofrecimiento, la consignación y sus efectos se regirán por el derecho común.

**Art. 655.-** La demanda en validez o en nulidad de los ofrecimientos o de la consignación se introducirá ante el juzgado de trabajo correspondiente, y se sustanciará y fallará según las reglas establecidas para la materia sumaria.

## **CAPITULO II:**

### **Del desalojo de viviendas**

**Art. 656.-** Los trabajadores que al vencimiento del término señalado en el ordinal 10o. del artículo 44 no hayan entregado las viviendas del empleador, ocupadas por ellos en virtud de un contrato de trabajo ya terminado, pueden ser expulsados por sentencia del juzgado de trabajo competente a instancia del empleador.

**Art. 657.-** La demanda en desalojo se iniciará, sustanciará y fallará conforme a las reglas prescritas para la materia sumaria.

## **CAPITULO III:**

### **De la calificación de las huelgas y los paros**

**Art. 658.-** En los casos de huelga o paro declarados después de cumplidas las prescripciones del artículo 407 sobre huelgas, que el artículo 415 hace comunes a los paros, la corte de trabajo competente para la calificación de la huelga o del paro, queda amparada de la instancia correspondiente, por el auto que dicte el presidente de dicha corte conforme a lo dispuesto en el artículo 683.

**Art. 659.-** El día y hora fijados en el auto mencionado en el artículo 658, la corte se reunirá en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que hagan la exposición del caso y produzcan los medios y pruebas tendientes a justificar la calificación de la huelga o del paro.

La parte que haya declarado la huelga o el paro será la primera en el uso de la palabra.

Se declara común al procedimiento de calificación, lo prescrito en el artículo 636.

**Art. 660.-** La corte pronunciará sentencia dentro de los cinco días subsiguientes a la fecha en que termina la audiencia. Si el conflicto es de derecho, la sentencia de calificación debe decidir dicho conflicto.

Si es económico, se procederá conforme al artículo 685.

La sentencia de calificación se notificará a las partes en las cuarenta y ocho horas de su fecha y no estará sujeta a ningún recurso.

**Art. 661.-** En los casos de huelga o paro declarados en violación de lo prescrito por los artículos 403, 406 y 407, la corte de trabajo competente para su calificación puede proceder a ésta a solicitud de parte o de la Secretaría de Estado de Trabajo, y aún de oficio, dentro de los cinco días de conocer la existencia de la huelga o del paro.

Cuando actúe en virtud de solicitud, bastará que el solicitante afirme la existencia del estado de huelga o paro.

**Art. 662.-** El auto del presidente de la corte con que se inicie la intervención de ésta, se sujetará a lo prescrito por el artículo 683.

La corte procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 659 y 660.

## **CAPITULO IV:**

### **De la ejecución de la sentencia**

## **TITULO X**

**Art. 663.-** La ejecución por vía de embargo de la sentencia de los tribunales de trabajo, compete al tribunal de trabajo que dictó la sentencia, y se regirá por el procedimiento sumario previsto en este Código y, supletoriamente, por el derecho común, en la medida en que no sea incompatible con las normas y principios que rigen el proceso en materia de trabajo.

En el embargo inmobiliario, regirán los artículos 149, 150, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, y

166 de la ley de Fomento Agrícola No. 6186, de fecha 12 de febrero de 1963.

En el embargo retentivo, el tercero embargado pagará en manos del ejecutante el importe de las condenaciones, a presentación de sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada.

Para tales fines, el ejecutante se proveerá de una copia certificada por el tribunal que dictó la sentencia.

**Art. 664.-** Una vez iniciada la ejecución de la sentencia se llevará afecto sin nulidades de procedimiento.

La ejecución acordada podrá ser suspendida o paralizada a petición del ejecutante.

**Art. 665.-** Transcurrido un mes sin que el ejecutante haya intimado la continuación del procedimiento, el tribunal requerirá a éste que manifieste, en término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga, con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán provisional o definitivamente las actuaciones del caso.

**Art. 666.-** En los casos de ejecución de estas sentencias o de otro título ejecutorio, el presidente de la corte puede ordenar, en referimiento, todas las medidas que no colidan con ninguna contestación seria o que se justifiquen por la existencia de un diferendo.

**Art. 667.-** El presidente de la corte puede siempre prescribir en referimiento las medidas conservatorias que se impongan, sea para prevenir un daño inminente, sea para hacer cesar una perturbación manifiestamente ilícita.

En los casos en que la existencia de la obligación no es seriamente discutible, puede acordar una garantía al acreedor.

Puede asimismo, establecer fianzas, astreintes o fijar las indemnizaciones pertinentes.

**Art. 668.-** Tendrá también las facultades reconocidas por la ley 834 de 1978 y el Código de Procedimiento Civil al juez de los referimientos en la medida que no sean incompatibles con las normas y principios que rigen el proceso en materia de trabajo.

**Art. 669.-** Queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de los tribunales de trabajo favorables al trabajador.

**Art. 670.-** Si no se encontrase bienes del ejecutado o éstos fuesen insuficientes, el tribunal declarará la insolvencia provisional, total o parcial, hasta que se conozcan bienes del ejecutado y ordenará el pago de la condenación según los mecanismos establecidos en los artículos 465 y 466.

**Art. 671.-** La ejecución de la sentencia que disponga el desalojo del trabajador cuando éste ocupe vivienda por razón de su contrato o como accesorio a éste, se hará no obstante apelación o cualquier otro recurso. El plazo de gracia no podrá exceder de un mes.

**Art. 672.-** Cuando la sentencia acuerde indemnización en materia de responsabilidad que implique reparación de daños y perjuicios por parte del trabajador, la ejecución, a cargo del empleador, debe respetar el salario mínimo, y no podrá sobrepasar del quince por ciento de la retribución ordinaria del trabajador.

**Art. 673.-** En todo lo no previsto en este Título, regirá el derecho común excepto en cuanto a la competencia y al procedimiento sumario establecido en este Código.

## **TITULO X:**

### **Del procedimiento para la solución de los conflictos económicos**

## **CAPITULO I:**

### **De la conciliación**

**Art. 674.-** La parte interesada en la solución de un conflicto económico no resuelto por avenimiento directo solicitará la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo, mediante escrito fechado y firmado que exprese:

1. Los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte interesada, incluso la fecha y número de su registro en el Departamento de Trabajo, si es una asociación laboral, así como los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte contraria;
2. Las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretenda obtener la parte interesada, y las razones en que base sus pretensiones;

3. Los motivos que oponga la parte contraria para no aceptarlas.

El escrito debe ser acompañado de las copias necesarias para su comunicación a aquél o aquéllos respecto de quienes se solicite la intervención administrativa.

**Art. 675.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al depósito o recibo del escrito, el Secretario de Estado de Trabajo ordenará la consiguiente distribución de las copias recibidas con dicho escrito y designará como mediador a uno de los funcionarios o empleados de su dependencia u ofrecerá su propia mediación.

La designación de mediador será comunicada a las partes en el mismo término indicado en este artículo.

**Art. 676.-** El mediador, en las cuarenta y ocho horas de su designación citará a las partes por vía telegráfica para que estén presentes en el lugar, día y hora que señale, y una vez reunidas tratará de conciliarlas, actuando, para el efecto, conforme a lo dispuesto en los artículos 518, 519, 520.

Entre la fecha de la citación y la de su reunión con el mediador habrá no menos de tres días ni más de cinco.

**Art. 677.-** Salvo disposiciones contrarias del Secretario de Estado de Trabajo, la reunión debe tener lugar en uno de los locales de trabajo de las empresas que participen en el conflicto, o en uno de los lugares más próximos al centro de trabajo correspondiente, a juicio del mediador.

**Art. 678.-** En caso de conciliación, se redactará un acta en la cual se exprese lo convenido.

En caso contrario, o cuando la parte respecto de quien se ha promovido la intervención administrativa no comparece, el mediador lo certificará a solicitud de la interesada.

**Art. 679.-** El mediador informará a la Secretaría de Estado de Trabajo, del resultado de su misión en los tres días subsiguientes al de la última reunión celebrada con las partes.

La no comparecencia sin causa justificada de una cualquiera de las partes, constituye una infracción.

En los casos de inasistencia de una de las partes legalmente citadas, el mediador levantará acta de infracción, conforme a lo establecido en el artículo 439 del Código de Trabajo, debiendo canalizarla al tribunal represivo competente, a través del Director de Mediación, Conciliación y Arbitraje.



## **CAPITULO II: Del arbitraje**

### **SECCION PRIMERA: De la designación de los árbitros**

**Art. 680.-** Las partes designarán tres árbitros para la solución de todo conflicto económico no resuelto conciliatoriamente.

En los casos de conflictos que afecten un servicio esencial, se presume que las partes delegan la facultad de designación de árbitros en el presidente de la corte de trabajo del lugar donde se ha suscitado el conflicto, cuando no la ejerzan por sí mismas dentro de los tres días subsiguientes al de su última reunión con el mediador, o cuando no declaren en igual término la designación que han hecho ante el Departamento de Trabajo o en la oficina del representante local.

**Art. 681.-** Para actuar como árbitro se requiere ser ciudadano dominicano, mayor de edad y saber leer y escribir.

En los casos previstos en el artículo 680, dos de los árbitros serán seleccionados de las nóminas de vocales mencionados en el artículo 468 en la forma indicada para la constitución de la corte de trabajo, y el tercero entre los jueces de dicha corte.

**Art. 682.-** El presidente de la corte, en el caso de delegación, designará los árbitros y hará notificar los nombres de éstos a las partes en las cuarenta y ocho horas de solicitarlo la más diligente.

La parte que dirija la solicitud depositará, con su escrito, certificaciones que comprueben que no ha habido conciliación administrativa y que no se ha hecho o declarado oportunamente la designación de árbitros.

**Art. 683.-** Si se ha producido la huelga o el paro, previo cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 407, el presidente de la corte, dentro de las veinticuatro horas de habersele solicitado, o en los cinco días de haber conocido la existencia de la huelga o del paro, ordenará mediante auto :

1. La reanudación de los trabajos dentro de los cuatro días;
2. La citación de las partes ante la corte, para que ésta proceda a la calificación de la huelga o del paro.

Cuando el presidente actúe en virtud de solicitud, ésta deberá acompañarse de prueba de que la parte que ha declarado la huelga o el paro ha cumplido lo prescrito por el artículo 407.

**Art. 684.-** La notificación del auto indicado en el artículo 683 la hará el secretario de la corte dentro de las cuarenta y ocho horas de su fecha, y valdrá citación para la audiencia fijada en el mismo.

Entre la fecha de la notificación mencionada en este artículo y la de la audiencia, mediará no menos de un día franco.

**Art. 685.-** El presidente de la corte designará los árbitros y hará notificar los nombres de éstos a las partes, dentro de las cuarenta y ocho horas de habersele notificado la sentencia de la corte que haya calificado la huelga o el paro.

**Art. 686.-** Las disposiciones de este Código relativas a la recusación de los jueces y vocales de las cortes de trabajo, son comunes a la recusación de los árbitros.

La sustitución de los árbitros recusados se hará conforme a lo dispuesto para su designación.

El término para la sustitución comenzará a contar desde la notificación de la sentencia que admite la recusación.

## SECCION SEGUNDA:

### Del procedimiento preliminar

**Art. 687.-** Las partes entregarán a los árbitros sendos memoriales de sus respectivas pretensiones en los tres días de su designación, si ha sido hecha por ellos, o en los que subsigan a la notificación prescrita por el artículo 682, si ha sido delegada.

Los memoriales, firmados por las partes, indicarán los respectivos domicilios elegidos por éstas en el lugar donde funcione la corte de trabajo.

**Art. 688.-** En las cuarenta y ocho horas que subsigan a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan en día y hora por ellos señalados.

Entre la fecha de la citación y la de la comparecencia mediará un término no menor de cuarenta y ocho horas.

Salvo disposición contraria de los árbitros, la discusión tendrá lugar en el local utilizado por el mediador para el intento de conciliación.

### **SECCION TERCERA:**

#### **De la discusión del conflicto**

**Art. 689.-** El día y hora señalados para la comparecencia, los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad.

En caso de conciliación, se procederá de acuerdo con lo que establece el artículo 678.

En caso contrario, los árbitros invitarán a las partes a exponer y discutir sus respectivas pretensiones.

**Art. 690.-** Los árbitros pueden pedir a las partes las explicaciones y aclaraciones que sean del caso con relación a las afirmaciones hechas por ellas.

### **SECCION CUARTA:**

#### **De la investigación del caso**

**Art. 691.-** Los árbitros, después de oír a las partes, practicarán una investigación del caso, para lo cual podrán asesorarse de dos comisiones, una de empleadores y otra de trabajadores, iguales en el número de sus componentes.

Cuando el caso lo requiera, podrán disponer que la investigación la practiquen tres consultores técnicos designados por ellos.

**Art. 692.-** La investigación tendrá como objetivo el estudio completo del conflicto planteado, de su causas y circunstancias, de las condiciones de las empresas afectadas y de las del trabajo que en ellas se realiza, así como de cuantos hechos puedan facilitar una solución de equidad que armonice los intereses en pugna y no sea contraria al interés social.

Tanto los árbitros como los consultores técnicos que practiquen una investigación, estarán investidos de las facultades que concede el artículo 434 a los inspectores de trabajo, y sometidos a lo dispuesto en el artículo 437 en cuanto a las informaciones que obtengan en sus diligencias.

**Art. 693.-** El término de la investigación no excederá en ningún caso de diez días.

Los árbitros redactarán, dentro de dicho término, un pliego en el cual expondrán el resultado obtenido y propondrán a las partes la solución que consideren más apropiada para poner fin al conflicto y prevenir su repetición.

Cuando actúan consultores técnicos, éstos sugerirán la solución en el informe que redacten para los árbitros.

**Art. 694.-** Los árbitros invitarán a las partes a tomar conocimiento del resultado de la investigación y de la solución propuesta o sugerida, para que aduzcan sus observaciones en una audiencia final que deberá celebrarse entre el tercero y el quinto día, a contar de la fecha de la invitación.

La invitación deberá ser diligenciada en la misma fecha de la redacción del pliego o en las veinticuatro horas de la producción del informe, y en ella se señalarán lugares, día y hora para la audiencia final.

## **SECCION QUINTA:**

### **De la audiencia final**

**Art. 695.-** El día y hora fijados las partes expondrán y discutirán sus observaciones al pliego redactado por los árbitros o al informe de los consultores técnicos.

Los árbitros podrán pedirles cuantas aclaraciones o datos consideren pertinentes, después de haberlas oído en sus observaciones y en la discusión de éstas.

No podrá ordenarse ninguna investigación suplementaria, salvo cuando sea solicitada por acuerdo de las partes.

## **SECCION SEXTA:**

### **Del laudo**

**Art. 696.-** Los árbitros decidirán el conflicto en los ocho días subsiguientes a la audiencia, o en los que subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta sea ordenada.

**Art. 697.-** Cuando las partes acepten sin observaciones la solución propuesta en el pliego o insinuada en el infor-

me, los árbitros la consagrarán en la parte dispositiva del laudo.

**Art. 698.-** Todo laudo arbitral se hará ejecutivo por auto del presidente del juzgado de trabajo de la jurisdicción en que esté radicada la empresa. Para este efecto, la minuta del laudo será depositada por uno de los árbitros, dentro de las veinticuatro horas de su pronunciamiento, en la secretaría del tribunal. El laudo arbitral no está sujeto a ningún recurso.

**Art. 699.-** El laudo produce los efectos de un convenio colectivo de condiciones de trabajo cuando resuelve un conflicto económico.

Independientemente de otras enunciaciones que sean de lugar en cada caso, el laudo dispondrá lo que proceda sobre los salarios de los trabajadores durante la suspensión de las labores, cuando en el curso del conflicto haya habido huelga o paro.

**Art. 700.-** Se declaran comunes al procedimiento reglamentado en este Título, las disposiciones de los artículos 486 a 500, ambos inclusive, en todo aquello que puedan ser aplicables.

## TITULO XI:

### De la prescripción de las acciones

**Art. 701.-** Las acciones en pago de horas extraordinarias de trabajo prescriben en el término de un mes.

**Art. 702.-** Prescriben en el término de dos meses:

1. Las acciones por causa de despido o de dimisión;
2. Las acciones en pago de las cantidades correspondientes al desahucio y al auxilio de cesantía.

**Art. 703.-** Las demás acciones, contractuales o no contractuales, derivadas de las relaciones entre empleadores y trabajadores y las acciones entre trabajadores, prescriben en el término de tres meses.

**Art. 704.-** El término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso puedan reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato.

**Art. 705.-** Se aplican a la presente materia las causas de interrupción del derecho común.

**TITULO XII:****De la aplicación del derecho común en materia de organización judicial, competencia y procedimiento**

**Art. 706.-** Son comunes a los tribunales de trabajo, en cuanto sean compatibles con la organización y competencia de éstos, las disposiciones de los artículos del 1 al 10, 14 al 20 y 24 al 26, todos inclusive, de la ley de Organización Judicial, así como las de los capítulos III, IV, VI, X, XX, XXII y XXIII de la misma ley, con las modalidades que se especifican a continuación:

Habrá un juzgado de trabajo en el Distrito Nacional, dividido en seis sala y un juzgado de trabajo en el Distrito Judicial de Santiago dividido en dos salas.

Cada sala estará presidida por un juez que impartirá justicia conforme a las disposiciones de éste Código.

El juzgado de trabajo tendrá un juez presidente cuyas atribuciones, además de las previstas en otras disposiciones de este Código, son:

1. Asignar las demandas, rotativa y cronológicamente, a cada sala del juzgado.
2. Ejercer las funciones administrativas propias del juzgado;
3. Conocer de las ejecuciones de las sentencias;
4. Suplir las ausencias temporales de cualquier juez presidente de sala del juzgado de trabajo;
5. Mantener la vigilancia necesaria para que los jueces presidentes cumplan con las obligaciones que les corresponden.

Habrá una corte de trabajo en el Distrito Nacional con dos salas y una corte de trabajo en el Departamento Judicial de Santiago.

Las disposiciones del párrafo precedente relativas al presidente del juzgado de trabajo y a los jueces presidentes de salas, se declaran comunes al presidente de la corte y a los jueces presidentes de las salas de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

**Art. 707.-** Son asimismo comunes a los tribunales de trabajo, en las circunstancias señaladas en el artículo 706, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil relativas a la verificación de escritura; la falsedad como incidente civil; la designación de jueces; la declinatoria por causa de parentesco o afinidad; las ac-

ciones en responsabilidad civil contra los jueces y la liquidación de daños y perjuicios.

**Art. 708.-** Se aplican a los tribunales de trabajo con carácter supletorio, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil sobre las audiencias, su publicidad y policía y las disposiciones generales establecidas en el Título Único de la segunda parte de dicho Código.

**Art. 709.-** En las materias enumeradas en los artículos 706 y 707, los procedimientos se adaptarán a la organización y competencia de los tribunales de trabajo y al propósito de celeridad tenido en cuenta al reglamentar el procedimiento ante dichos tribunales.

**Art. 710.-** De toda sentencia sobre falsedad incidental se remitirá copia al Procurador General de la República en los tres días que subsigan al de su pronunciamiento.

En ningún caso bastará lo decidido por los tribunales de trabajo, en la materia mencionada en el presente artículo, para la persecución y juicio de carácter penal que pueda ser procedente.

**Art. 711.-** Compete a los tribunales ordinarios el conocimiento de las infracciones penales previstas en este Código.

En los casos de infracciones conexas a litigios en curso ante los tribunales de trabajo, la acción pública queda sobreseída hasta que dichos tribunales decidan definitivamente.

La disposición que antecede es aplicable a los casos de conflictos económicos sometidos a conciliación y arbitraje.

Las persecuciones y procedimientos penales en curso ante los tribunales ordinarios quedarán sobreseídos al iniciarse cualquier demanda ante los tribunales de trabajo o al promoverse cualquier conflicto económico, que deban ser resueltos de acuerdo con las disposiciones del Libro Séptimo del presente Código, hasta que recaiga la solución definitiva.

## **LIBRO OCTAVO:**

### **De la responsabilidad y las sanciones**

#### **TITULO I:**

##### **De la responsabilidad**

**Art. 712.-** Los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaria de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, son responsables civilmente de los actos que realicen en violación de las disposiciones de este Código, sin perjuicio de las sanciones penales o disciplinarias que les sean aplicables.

El demandante queda liberado de la prueba del perjuicio.

**Art. 713.-** La responsabilidad civil de las personas mencionadas en el artículo 712 está regida por el derecho civil, salvo disposición contraria del presente Código.

Compete a los tribunales de trabajo conocer de las acciones de esta especie cuando sean promovidas contra empleadores, trabajadores o empleados de dichos tribunales.

Compete el conocimiento de ellas a los tribunales ordinarios cuando sean promovidas contra funcionarios o empleados de la Secretaria de Estado de Trabajo.

#### **TITULO II:**

##### **De las sanciones**

**Art. 714.-** Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código, pueden ser penales o disciplinarias.

Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores.

Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.

**Art. 715.-** La aplicación de las sanciones penales que establece este Código y los reglamentos dictados o que dictare el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los juzgados de paz.

Se puede proseguir la acción civil al mismo tiempo y en los mismos juicios.



Sus decisiones al respecto son siempre impugnables por la apelación.

En el Distrito Nacional y en el Distrito Judicial de Santiago, el ministerio público será ejercido por un abogado al servicio de la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Art. 716.-** Están sujetas a sanciones disciplinarias las faltas cometidas en relación con la aplicación de este Código por funcionarios y empleados mencionados en el artículo 714, siempre que concurren las circunstancias siguientes :

1. Que la falta concierna a una actuación legal reglamentaria que deba ser realizada administrativamente;
2. Que la actuación de que se trate esté encomendada al funcionario o empleado por disposición legal, reglamentaria o de carácter interno;
3. Que no haya causa justificativa en favor del funcionario o empleado.

**Art. 717.-** Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo son aplicables por el Secretario del ramo.

Están sujetas a recurso ante el Presidente de la República.

**Art. 718.-** Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo son aplicadas por los jueces presidentes de éstos. No están sujetas a ningún recurso.

**Art. 719.-** Las sanciones disciplinarias son las siguientes:

1. Amonestación en privado;
2. Amonestación ante el personal;
3. Multa que no puede ser mayor de veinticinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleado;
4. Suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo, hasta por un mes;
5. Destitución.

Esta última sanción sólo puede imponerla el Presidente de la República.

**Art. 720<sup>7</sup>.-** Las violaciones sujetas a sanciones penales, se clasifican en :

---

7.- En el ordinal 3ero., donde dice "Inscripción y pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguros Sociales", debe leerse "el pago y las cuotas al sistema Dominicano de Seguridad Social", en virtud de lo que establece la Ley 87-01 sobre Seguridad Social.

1. **Leves:** cuando se desconozcan obligaciones meramente formales o documentales, que no incidan en la seguridad de la persona ni en las condiciones del trabajo;
2. **Graves:** cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario, al descanso semanal, a las horas extraordinarias o a todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que no pongan en peligro ni amenacen poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de los derechos colectivos, se reputan como grave el incumplimiento a las obligaciones estipuladas en el convenio colectivo;
3. **Muy graves:** cuando se violen las normas sobre protección a la maternidad, edad mínima para el trabajo, protección de menores, empleo de extranjeros, inscripción y pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que de la violación se derive peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de derechos colectivos, se reputa como muy grave, la comisión de prácticas desleales contrarias a la libertad sindical.

**Art. 721.-** Las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente :

1. Las leves, con multas de uno a tres salarios mínimos;
2. Las graves, con multas de tres a seis salarios mínimos;
3. Las muy graves, con multas de siete a doce salarios mínimos.

En caso de reincidencia, se aumentará el importe de la multa en un cincuenta por ciento de su valor.

**Art. 722.-** Cuando el infractor sea una persona moral, la pena de prisión se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.

**Art. 723.-** Las disposiciones del artículo 463 del Código Penal son aplicables en esta materia.

**Art. 724.-** La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año.

## LIBRO NOVENO: Disposiciones finales

**Art. 725.-** El empleador es responsable civilmente de los daños sufridos por el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo.

**Art. 726.-** Accidente de trabajo es toda lesión corporal, permanente o transitoria, que sufra el trabajador en ocasión de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta.

**Art. 727.-** Para que exista la responsabilidad por causa de accidente de trabajo no es necesario que sea imputable al empleador culpa, negligencia o imprudencia.

**Art. 728<sup>8</sup>.-** Todas las materias relativas a los seguros sociales y a los accidentes de trabajo están regidas por leyes especiales. No obstante, se dispone que la no inscripción del trabajador por parte del empleador en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o la falta de pago de las contribuciones correspondientes, obliga a este último a reembolsar el salario completo correspondiente a la ausencia del trabajador, los gastos en que incurra por motivo de la enfermedad o del accidente, o a cubrir la pensión no recibida a causa de falta del empleador.

**Art. 729.-** Están liberados de impuestos y derechos de toda naturaleza :

1. Los contratos, los convenios colectivos y los reglamentos de trabajo;
2. Las actas constitutivas de sindicatos, federaciones y confederaciones;
3. Las actas y documentos relacionados con el procedimiento administrativo y judicial en materia de trabajo.

**Art. 730.-** Cuando en el procedimiento ante los tribunales de trabajo actúen abogados recibirán los honorarios a que tienen derecho conforme a la ley 302 de 1964, modificada por la ley 95-88.

**Art. 731.-** Se deroga toda norma o disposición legal que prohíba el embargo de los bienes del empleador en perjuicio de los

8.- Donde dice "se dispone que la no inscripción del trabajador por parte del empleador en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o la falta de pago de las contribuciones correspondientes, debe leerse: "por la no inscripción del trabajador por parte del empleador por ante el Sistema Dominicano de Seguridad Social (S.D.S.S.)". Esta obligación está prevista en el artículo 202 de la Ley 87-01.

créditos de los trabajadores que hayan sido reconocidos por una sentencia definitiva con autoridad de la cosa juzgada.

**Art. 732.-** La presente ley deroga también las leyes 637 del 16 de junio de 1944; 5055 del 19 de diciembre de 1958; 6070 del 9 de octubre de 1972; 5432 del 24 de noviembre de 1960; 5915 de 1962; leyes 495 del 27 de octubre de 1960; 195 del 5 de diciembre de 1980; 288 del 23 de marzo de 1972; 80 del 18 de noviembre de 1979; 56 del 24 de noviembre de 1965; 4282 del 17 de septiembre de 1955; 207 del 30 de abril de 1984; 4667 del 12 de abril de 1957; 95 del 17 de septiembre de 1963; 4468 del 3 de julio del 1956; 338 del 29 de mayo de 1972; 5519 del 8 de abril de 1961; 3229 del 8 de marzo de 1952; 6069 del 6 de octubre de 1962; 5360 del 16 de mayo de 1960; 271 del 27 de mayo de 1964; 4768 del 21 de septiembre de 1957; 528 del 5 de diciembre de 1964; 80 del 5 de diciembre de 1963; 664 del 12 de marzo de 1965; 695 del 5 de abril de 1965; 257 del 13 de mayo de 1964; 709 del 21 de abril de 1965; 5360 del 9 de mayo de 1960; 6028 del 10 de septiembre de 1962; 4933 del 6 de junio de 1958; 5475 del 20 de enero del 1961; y la ley 2920, Código de Trabajo, del 11 de junio de 1951, y cualquier otra disposición legal que sea contraria al presente Código de Trabajo.

**Art. 733.-** La presente ley modifica, en cuanto sea necesario, las siguientes leyes : 1226 del 15 de diciembre de 1936; 2059 del 22 de junio de 1949; el reglamento 7676 del 6 de octubre de 1951; ley 3143 del 11 de diciembre de 1951; 3743 del 20 de enero de 1954; 4099 del 15 de abril de 1955; 4123 del 23 de abril de 1955; reglamento 1480 del 9 de febrero de 1956; ley 5235 del 25 de octubre de 1959; reglamento 6293 del 24 de diciembre de 1960; ley 567 del 13 de junio de 1970.

### **Disposiciones Transitorias**

**Art. 734.-** Los actuales funcionarios de la Secretaría de Estado de Trabajo que no reúnan las condiciones previstas en el Código para el ejercicio de sus funciones continuarán al frente de las mismas hasta que sean jubilados o destituidos por el Poder Ejecutivo.

**Art. 735.-** Las prescripciones y caducidades que estén en curso al entrar en vigor el presente Código seguirán rigiéndose por

las leyes derogadas en lo relativo a la computación de los plazos señalados en éstas.

**Art. 736.-** Mientras no se construyan locales propios para la Corte de Trabajo y el Juzgado de

Trabajo del Distrito Nacional, estos tribunales funcionarán administrativamente en los locales que actualmente ocupan el Juzgado de Paz de Trabajo y la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera

Instancia del Distrito Nacional, pero celebrarán sus audiencias en horas de la tarde y la noche en los salones de audiencia que se indican a continuación:

La Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta Sala del Juzgado de Trabajo, en las salas de audiencias de la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta Cámaras de lo Penal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, respectivamente.

La Primera y la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en las salas de audiencias de la Séptima y Octava Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional.

Los Presidentes de la Corte de Trabajo y del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional celebrarán sus audiencias en los locales que ocupan actualmente en el Distrito Nacional los tribunales de trabajo de primer y segundo grado.

En el Distrito Judicial de Santiago habrá tantas salas del Juzgado de Trabajo como Cámaras Civiles y Comerciales existan dentro del Juzgado de Primera Instancia y celebrarán sus audiencias, en horas de la tarde y de la noche, en los salones de audiencia del Juzgado de Primera Instancia de dicho Distrito Judicial. La Corte de Trabajo laborará en horas de la tarde y la noche en los salones de la Corte de Apelación.

Mientras no se construyan los locales propios para dichos tribunales de primero y segundo grado, estos tribunales funcionarán administrativamente en locales habilitados para estos fines.

**Art. 737.-** Los tribunales de trabajo previstos en el presente Código funcionarán a partir del primero de enero de 1993. Hasta esta fecha, los tribunales que actualmente conocen de los

conflictos de trabajo en el Distrito Nacional y el municipio de Santiago, actuarán como juzgados y cortes de trabajo y aplicarán los procedimientos y tendrán las atribuciones establecidas en este Código.

En el resto del país los juzgados de primera instancia y las cortes de apelación con las demarcaciones establecidas en la ley de Organización Judicial y sus modificaciones, actuarán como tribunales de trabajo de primer y segundo grado conforme a los procedimientos y atribuciones previstos en el presente Código<sup>9</sup>.

**Art. 738.-** La reglamentación de la garantía establecida en los artículos 465 y 466 será fijada de forma tripartita y consensual entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

---

9.- Con posterioridad a la promulgación del Código de Trabajo se han constituido los siguientes tribunales de trabajo: Ley 33-93 que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Monseñor Nouel (G.O. 9874, del 30 de diciembre de 1993); Ley 180-97 que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Romana (G.O. 9963, del 15 de septiembre de 1997); Ley 187-97 que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Puerto Plata (G.O. 9963, del 15 de septiembre de 1997); Ley 37-98 que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de El Seybo (G.O. 9973, del 31 de enero de 1998); Ley 168-98 que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Sánchez Ramírez, el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Espaillat y el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Vega y la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega (G.O. 9985, del 15 de junio de 1998); y Ley 343-98 que crea el Juzgado de Trabajo con dos salas en el Distrito Judicial de San Pedro de Macorís y la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís (G.O. 9995, del 14 de agosto de 1998).

También funciona un Juzgado de Trabajo en el Distrito Judicial de Duarte y una Corte de Trabajo en el Departamento Judicial de Duarte.

Ley 67-2000 del 16 de septiembre del 2000, que crea el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de San Cristóbal.

## INDICE TEMÁTICO

### A

ABOGADOS .....	Art. 730
ABUSO DE DERECHO .....	Principio VI
ACCIDENTE DE TRABAJO .....	Art. 725, 726, 728
ADMINISTRADORES .....	Art. 6, 138, 144
AGENTE DE COMERCIO .....	Art. 5
APARCEROS .....	Art. 5
APELACION .....	Art. 619 y sgtes.
APRENDIZAJE .....	Art. 257
ARBITRAJE .....	Art. 680 y sgtes.
ARRENDATARIOS .....	Art. 5
ASISTENCIA ECONOMICA .....	Art. 29, 82
AUXILIO DE CESANTIA .....	Art. 32, 80, 85, 86, 95, 101

### B

BONIFICACION .....	Ver participación beneficios
BRACERO .....	Art. 145
BUENA FE .....	Principio VI, 36

### C

CASACION .....	639 y sgtes.
CASO FORTUITO .....	74
CASO FUERZA MAYOR .....	74
CIERRE DE EMPRESA: Ver empresa	
COMISIONES .....	311, 312
COMISIONISTAS .....	5
COMPETENCIA .....	480 al 485
CONCILIACION .....	XIII, 516 Y sgtes., 674 y sgtes.
CONFESION .....	575 y sgtes.

CONFEDERACIONES .....	383 al 388
CONFLICTOS ECONOMICOS. ....	395 al 400, 674 al 700
COMITE NACIONAL DE SALARIOS .....	452 y sgtes.
CONSIGNACION .....	653 y sgtes.
CONTRATISTA .....	12, 14, 209, 210
CONTRATO DE TRABAJO:	
-de aprendizaje: Ver aprendizaje	
-de equipo .....	8
-de enrolamiento: Ver enrolamiento	
-definicion .....	1
-escrito .....	19, 20, 21, 22, 23, 24
-estacional. ....	29, 30
-eventual. ....	32
-modificación. ....	37, 62
-para una obra o servicios determinados ....	25, 31, 34, 35, 72
-por cierto tiempo .....	25, 33, 34, 35, 73
-por tiempo indefinido .....	25, 26, 27, 28, 30, 34, 35
-presunción .....	15
-prueba .....	16
-terminación: Ver terminación del contrato	
CONVENIO COLECTIVO. ....	103 y sgtes.
CORTES DE TRABAJO .....	473 Y sgtes., 706
CORREDORES .....	5

## D

DEPARTAMENTO DE TRABAJO .....	422 y sgtes.
DESAHUCIO .....	75 y sgtes.
DESCANSO SEMANAL .....	163, 164
DESPIDO .....	87 y sgtes.
DIAS FERIADOS .....	165, 205
DIGNIDAD PERSONAL .....	XII
DIMISION .....	96 y sgtes.
DIRECTOR GENERAL COMITE NACIONAL DE SALARIOS .....	422
DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO .....	422
DIRECTOR GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL .....	422



DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO .....	422
DISCRIMINACION .....	VII
DOMESTICOS .....	258 y sgtes.
-definición .....	258
-descanso semanal .....	262
-enfermedad .....	265
-jornada .....	261
-licencias .....	264
-salario .....	260
-vacaciones .....	263

## E

EMBARGO .....	731
EMPLEADOR:	
-definición .....	2
-incapacidad .....	82
-jus variandi .....	41
-muerte .....	55, 82
-obligaciones .....	46
-poder de control .....	43
-poder de dirección .....	40
-poder disciplinario .....	42
-prohibiciones .....	47
EMPLEO:	
-cúmulo .....	9
-servicio de .....	444 y sgtes.
EMPLEADO PUBLICO .....	Principio III
EMPRESA:	
-agrícola .....	277, 278, 281
-cesión .....	63 al 66
-cierre de .....	166 y sgtes, 281
-conjunto económico .....	13
-definición .....	3
-forestal .....	277, 278, 281
-incosteabilidad .....	51, 82
-pecuaria .....	277, 278, 281

-quiebra. ....	82
ENROLAMIENTO. ....	296 y sgtes.
EQUIDAD. ....	236
ESTABLECIMIENTO. ....	3
ESTADO. ....	I, II, XIII
-empresas del. ....	111
EXTRANJEROS. ....	IV, 138, 141, 144, 145

## F

FALSEDAD. ....	710
FEDERACIONES. ....	383 al 388
FORMACION PROFESIONAL. ....	255 y sgtes.
FRAUDE. ....	IX
FUERO SINDICAL. ....	389 al 393
FUERZAS ARMADAS. ....	III
FUNCIONARIO PUBLICO. ....	III

## G

GERENTES. ....	5, 144
----------------	--------

## H

HORARIO DE TRABAJO. ....	152
HORAS EXTRAS. ....	153, 203
HUELGAS. ....	401 al 412, 658 al 662. 683, 685

## I

IMPUESTOS. ....	729
IMPUESTO SOBRE LA RENTA. ....	86, 222
INEMBARGABILIDAD. ....	86, 222, 224, 731
INFOTEP. ....	257
INSPECCION DEL TRABAJO. ....	433 Y sgtes.
INSTITUCIONES AUTONOMAS. ....	III
INTERMEDIARIO. ....	7, 8, 10, 11, 12
INTERVENCION. ....	602 y sgtes.

**J**

JORNADA DE TRABAJO .....	146 y sgtes.
-cartel .....	159, 160
-corrida .....	157
-definición .....	146
-descanso intermedio .....	157
-diurna .....	149
-duración .....	285
-insalubre .....	148
-mixta .....	149
-nocturna .....	204
-peligrosa .....	148
-prolongación .....	153, 154, 155, 156, 160
JUBILACION .....	83
JURAMENTO .....	585 y sgtes.
JUS VARIANDI .....	41
JUZGADOS DE TRABAJO .....	467, 706

**L**

LAUDO .....	696 y sgtes.
LEY:	
-interpretación .....	VII
-irrenunciabilidad .....	V
-territorialidad .....	IV
LIBERTAD SINDICAL .....	XII

**M**

MATERNIDAD .....	231 y sgtes.
MENOR DE EDAD .....	XI, 17, 244 y sgtes.
MINUSVALIDOS .....	4, 314 al 316
MUJER .....	X, 18, 231, 233, 241
MUTUO CONSENTIMIENTO .....	71

**N**

NACIONALIZACION DEL TRABAJO. . . . . 135 y sgtes.

**P**

PARO . . . . . 413 al 417 y 658 al 682, 683, 685  
PARTICIPACION EN LOS  
BENEFICIOS DE LA EMPRESA. . . . . 223 y sgtes.  
PENSION . . . . . 83  
PERITOS . . . . . 564 y sgtes.  
POLICIA NACIONAL . . . . . III  
PREAVISO . . . . . 76, 78, 79, 85, 86, 95, 101, 102  
PRESCRIPCION . . . . . 701 y sgtes., 724  
PROFESIONALES LIBERALES . . . . . 5  
PROPINA . . . . . 197, 228 y sgtes.  
PRUEBA. . . . . 525 y sgtes., 541 y sgtes.

**R**

RECUSACION . . . . . 597 y sgtes.  
REGLAMENTO INTERIOR . . . . . 129 y sgtes.  
REPRESENTANTES DE COMERCIO. . . . . 5  
REPRESENTANTES LOCALES DE TRABAJO . . . . 431 y 432  
RESPONSABILIDAD . . . . . 712, 713, 725, 727

**S**

SALARIOS . . . . . 192 y sgtes.  
-definición . . . . . 192  
-delito . . . . . 211  
-descuento. . . . . 201  
-garantia . . . . . 465, 466  
-inembargabilidad . . . . . 200  
-monto. . . . . 193  
-pago . . . . . 195, 196  
-privilegio . . . . . 207  
SALARIO DE NAVIDAD. . . . . 219

SALARIO MINIMO .....	213 y sgtes., 257, 310
-comité nacional de .....	452 y sgtes.
SANCIONES .....	714 y sgtes.
SECRETARIA DE TRABAJO .....	418 y sgtes.
SEGUROS SOCIALES .....	83,728
SENTENCIA .....	533 al 540, 638, 647
-ejecución .....	663 y sgtes.
SIMULACION .....	IX
SINDICATO .....	317 y sgtes.
SUSPENSION.. .....	48 al 61

## T

TALLERES DE FAMILIA .....	138, 268, 269
TECNICOS .....	136, 138, 139
TERCERIA .....	648 y sgtes.
TERMINACION DEL CONTRATO	
-agotamiento materia prima .....	82
-causa .....	67 al 70
-caso fortuito .....	74
-caso fuerza mayor .....	74
-desahucio .....	75 y sgtes.
-despido .....	87 y sgtes.
-dimisión .....	96 y sgtes.
-enfermedad .....	82
-incapacidad .....	82
-incosteabilidad .....	82
-muerte .....	82
-mutuo consentimiento .....	71
-obra o servicio determinados .....	72
-por cierto tiempo .....	73
TESTIGOS .....	548 y sgtes.
TRABAJO:	
-forzoso .....	11
-función .....	1
TRABAJO A DOMICILIO .....	266 y sgtes.
TRABAJO DEL CAMPO .....	277 y sgtes.

## TRABAJADOR:

-accidente .....	.51
-a domicilio .....	4
-auxiliar .....	10
-definición .....	2
-del campo .....	4
-doméstico .....	4
-enfermedad .....	.51, 82
-incapacidad .....	.82
-muerte .....	.82
-obligaciones .....	.39, 44
-obligaciones legales .....	.82
-prisión .....	.51, 88
-prohibiciones .....	45
-sustituto .....	.9, 10
-transferencia .....	66
TRANSPORTE ANIMALES .....	.279
TRANSPORTE DE FRUTAS .....	.279
TRANSPORTE MARITIMO .....	288 y sgtes.
TRANSPORTE PIEZAS DE ARBOLES .....	.279
TRANSPORTE TERRESTRE .....	283 y sgtes.

## V

VACACIONES .....	177 y sgtes.
VENEDORES .....	4, 309 y sgtes.
VIAJANTES .....	4, 309 y sgtes.
VIVIENDA .....	44, 656, 657
VOCALES .....	467, 468, 469, 471, 472, 473, 474,
.....	477, 478, 479, 516, 519, 526

Nota: Forma de lectura del índice

Ej.: ..... IV (Principio)  
 ..... 473 (Artículo)

**REGLAMENTO  
PARA LA APLICACION  
DEL CODIGO DE TRABAJO**

**(Reg. No. 258-93 del 12/10/1993)**





## **PRESENTACIÓN**

El Reglamento No. 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 12 de octubre de 1993, es el fruto del consenso entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

La versión original del Reglamento fue elaborada por el Dr. Rafael Alburquerque en su condición de Secretario de Estado de Trabajo y especialista en Derecho Laboral, y sometido al examen y discusión de una comisión de juslaboralistas, integrada por los doctores Pablo Nadal y Ramón Martines, en representación de los empleadores; Julio Aníbal Suárez y Héctor Arias, en representación de los trabajadores; y Milton Ray Guevara y Rafael Alburquerque, quienes representaron a la Secretaria de Estado de Trabajo.

El informe de esta comisión fue entregado en septiembre de 1992 al Consejo Nacional de Hombres de Empresas y a las seis centrales sindicales del país, con el objetivo de que formularan sus observaciones al proyecto.

Durante un año se prolongaron las discusiones entre los actores sociales y los representantes gubernamentales, hasta que finalmente en septiembre de 1993 se logro el acuerdo definitivo.

El 19 de octubre de 1993, el Presidente de la Republica doctor Joaquín Balaguer, dictó el Decreto No. 258-93, que puso en vigor el Reglamento para la aplicación del Código de Trabajo, con el cual se completa el proceso de reforma laboral iniciando en octubre de 1990, con la designación de los juslaboralistas encargados de redactar el anteproyecto de Código de Trabajo, convertido en Ley No. 16-92, de fecha 29 de mayo de 1992.

Santo Domingo, D. N., Republica Dominicana.

13 de octubre de 1993



# REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO

## DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Art. 1.-** Los trabajadores al servicio de un empleador que haya contratado obra por su propia cuenta en beneficio de un tercero, para exigir de este último, de conformidad con el artículo 14 del Código de Trabajo, la retención del importe de las retribuciones devengadas en una de las fechas fijadas para el pago, deben hacerlo mediante escrito entregado al tercero, o a su representante. La persona que reciba dicho escrito firmará la copia del mismo e indicará en ésta la fecha y hora de la recepción.

Si el tercero no reside en el mismo lugar donde se realizan los trabajos, bastará con la notificación del escrito por medio de carta certificada con acuse de recibo.

**Art. 2.-** La exención de la carga de la prueba establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo no comprende la prueba del hecho del despido ni la del abandono del trabajo. Estos hechos deben ser probados por el trabajador o el empleador, según el caso.

**Art. 3.-** La autorización de los padres o del tutor para que un menor que haya cumplido catorce años y no tenga más de dieciséis pueda celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en el Código de Trabajo, así como para ejercer los derechos y acciones que de tales relaciones se deriven, debe hacerse por escrito debidamente certificado ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones y entregado al empleador, quien incurrirá en responsabilidad si no exige de los padres o el tutor la aludida autorización.

**Art. 4.-** Cuando una de las partes solicite la intervención del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, para formalizar por escrito un contrato de trabajo existente, el funcionario o empleado actuante levantará acta de los resultados de su gestión; acta que firmará conjuntamente con las partes.

Cuando una de las partes no sepa o no pueda firmar, suplirá su firma válidamente, fijando sus señas digitales.

**Art. 5.-** Las partes pueden obtener del Departamento de Trabajo o de la autoridad local, copias del acta indicada en el artículo anterior, libre de todo impuesto o emolumentos.

**Art. 6.-** Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben comunicarse por escrito en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones dentro de los treinta días del inicio de su aplicación, a fin de que las autoridades competentes puedan verificar si los mismos no afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

**Art. 7.-** La negativa del trabajador a observar las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por la autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de él o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan, puede considerarse como falta grave a las obligaciones del contrato.

**Art. 8.-** No incurre en falta el trabajador que por causa de fuerza mayor, debidamente comprobada, no avise al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes la causa que le impide asistir a su trabajo.

**Art. 9.-** Si a la terminación por caso fortuito o de fuerza mayor, el empleador tiene los bienes de la empresa asegurados contra riesgos, deberá al recibir los valores del seguro reconstruir la empresa en la proporción del valor recibido o de lo contrario indemnizar equitativamente a los trabajadores. En este último caso, el Departamento de Trabajo o la autoridad local que lo represente, debe ser advertida por el empleador o por los trabajadores, para que realice todas las investigaciones que sean necesarias, para determinar la suma que corresponde a cada trabajador por concepto de indemnización (en proporción al tiempo de vigencia del contrato, al salario devengado y la suma a distribuir), o el estado en que se encuentre el asunto en caso de controversia entre la empresa y su asegurador.

**Art. 10.-** El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones llevará un registro cronológico de las comunicaciones de desahucio, con indicación de los nombres y

direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

**Art. 11.-** Para el disfrute de la licencia prevista en el artículo 78 del Código de Trabajo, basta que el trabajador comunique su decisión al empleador antes de concluir la jornada de trabajo del día anterior.

**Art. 12.-** El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones al recibir la declaración prevista en el artículo 82 del código de Trabajo, expedirá al declarante dos copias de su declaración: una para ser conservada por el trabajador y otra que entregará éste a su empleador.

Cuando la declaración haya sido efectuada ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, el empleador se hará expedir una copia de dicha declaración.

La declaración efectuada ante Notario Público y no comunicada al empleador se reputa inexistente

**Art. 13.-** Cuando se ejerza el derecho al despido o a la dimisión, el empleador o el trabajador, según el caso, lo comunicará personalmente o por carta depositada en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que lo represente, donde se llevará un registro cronológico de estas comunicaciones, con indicación de los nombres y direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

**Art. 14.-** (Modificado por el Decreto No. 565-99 de fecha 30 de diciembre del año 1999). La determinación del promedio diario del salario de todo trabajador, para los fines de liquidación y pago de las indemnizaciones por concepto de omisión del preaviso y del auxilio de cesantía en caso de desahucio, despido o dimisión, así como la asistencia económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por hora, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de horas trabajadas y el cuociente se multiplicará por el número de horas de la jornada normal.
- b) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por día se dividirá el importe total de los salarios devengados durante

- el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados.
- c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de semanas trabajadas y el cuociente se dividirá a su vez entre cinco y medio ( $5\frac{1}{2}$ ).
  - d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato entre el número de quincenas trabajadas y el cuociente se dividirá a su vez entre once punto noventa y uno (11.91).
  - e) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de meses trabajados y el cuociente se dividirá a su vez entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83).
  - f) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por labor rendida, esto es, a destajo, se dividirá el monto total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados.

**Párrafo.-** El último año o fracción de año a que se refiere esta disposición, es el que vence en la fecha exacta de la terminación del contrato.

## DE LA REGULACION OFICIAL DE LAS CONDICIONES ORDINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Art. 15.-** Todo empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula personal de identidad y su sexo, señalando los que están

exceptuados de la computación de acuerdo con las disposiciones del artículo 138 del Código de Trabajo.

La planilla de personal fijo se renovará anualmente y se depositará ante el Departamento de Trabajo a más tardar el día 15 de enero.

**Art. 16.-** Recibida la planilla de personal fijo, el Departamento de Trabajo expedirá al empleador una copia de la misma, en la cual se estampará la siguiente expresión: “Recibida. Pendiente de comprobación”. Comprobada la veracidad de las declaraciones contenidas en la planilla, y siempre que se encuentre correcta, se procederá a su registro, lo cual se informará al empleador para que éste presente la copia en su poder, sobre la cual se fijará la leyenda: «Registrada».

La planilla de personal fijo se considerará registrada y aprobada si el Departamento de Trabajo no hace las objeciones que tenga y las comunica al empleador en un plazo de sesenta días, a partir de su depósito, sin perjuicio de la libertad de pruebas establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo.

**Art. 17.-** Registrada la planilla de personal fijo, el empleador no puede hacer ninguna alteración en la copia en su poder. Los cambios que se operen en el personal fijo, se harán constar en formularios especiales que se anexarán a la planilla indicando el nombre, nacionalidad, número y serie de la cédula personal de identidad, ocupación, sexo y salario del trabajador saliente y entrante.

Estos formularios deben ser depositados dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes en el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, que entregará una copia certificada al empleador como constancia de haber recibido la notificación.

**Art. 18.-** Cuando por la naturaleza de la explotación o para responder a circunstancias accidentales de la empresa el empleador utilice trabajadores móviles u ocasionales, está obligado a presentar por separado, dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes, una relación certificada del personal que empleó en dicho mes, con las indicaciones contenidas en el artículo 15 de este Reglamento.

**Art. 19.-** Están igualmente obligados a comunicar al Departamento de Trabajo dentro de los primeros quince días del

inicio de la estación, una relación certificada de los trabajadores estacionales o de temporada, con las indicaciones contenidas en el artículo 15 de este Reglamento.

Depositada la relación certificada, las autoridades de trabajo cumplirán las formalidades establecidas en el artículo 16 de este Reglamento.

Los cambios que se operen en el personal estacional, se comunicarán conforme a las disposiciones del artículo 17 de este Reglamento.

**Art. 20.-** El Departamento de Trabajo conservará ordenadamente las relaciones presentadas, preparando los índices que fueren necesarios de modo que se tenga, en todo momento, referencia fácil y correcta de todos los detalles contenidos en dichas relaciones.

**Art. 21.-** Cuando la empresa no esté domiciliada en el Distrito Nacional, el Departamento de Trabajo, después de registrada la planilla de personal fijo, enviará copia a la autoridad local correspondiente.

**Art. 22.-** Corresponde a la Secretaría de Estado de Trabajo elaborar e imprimir las planillas de personal fijo y los formularios de las relaciones certificadas del personal, mencionados en los artículos precedentes.

Las planillas y los formularios serán vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

**Art. 23.-** Las empresas que cuenten con sistemas electrónicos de computación u otros similares, pueden elaborar las planillas de personal fijo y las relaciones certificadas mencionadas en los artículos precedentes, siempre que su contenido se ajuste a lo dispuesto por este Reglamento y se cumplan las formalidades requeridas por la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Art. 24.-** En los casos en que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, el empleador, antes de realizar dicha disminución, debe comunicarlo al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que se pueda comprobar el cumplimiento de los artículos 141 y 142 del Código de Trabajo.

**Art. 25.-** La jornada semanal de los trabajadores que ejecutan una labor intermitente o que se requiera su sola presencia en el lugar de trabajo, no puede exceder de sesenta horas.



**Art. 26.-** En todos los casos en que se trabajen horas extraordinarias, el empleador está obligado a notificar al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que lo represente, dentro de los primeros diez días de cada mes, las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y los valores pagados por este concepto a cada trabajador.

**Art. 27.-** Los carteles de horario que de conformidad con las disposiciones del artículo 159 del Código de Trabajo, están los empleadores obligados a fijar en lugar visible de sus establecimientos, serán preparados en el formulario que para ese fin adopte la Secretaría de Estado de Trabajo, y registrados en el Departamento de Trabajo o en la oficina de la autoridad local que lo represente. Estos carteles se harán en dos originales a fin de que la autoridad que los registre conserve uno de ellos en su archivo.

**Art. 28.-** Los carteles de horario y los registros de las horas extraordinarias trabajadas cada mes, serán impresos y vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

Las disposiciones del artículo 23 de este Reglamento son igualmente aplicables a los carteles de horarios y a los registros de las horas extraordinarias.

**Art. 29.-** Sólo los inspectores de trabajo podrán hacer en los carteles de horario, después de registrados, aquellas anotaciones que, en cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, fueren necesarias.

**Art. 30.-** La copia de la distribución de los períodos de vacaciones que deben presentar los empleadores al Departamento de Trabajo dentro de los primeros, quince días del mes de enero, contendrá: el nombre del trabajador, número y serie de la cédula personal de identidad, cargo que ocupa y período fijado para el disfrute de sus vacaciones.

El cartel de vacaciones será impreso y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 23 de este Reglamento.

**Art. 31.-** Los empleadores pueden, si así lo desean, incluir en las listas indicadas en el artículo anterior, a los trabajadores que adquieran el derecho a vacaciones con posterioridad al quince de

enero, debiendo fijar en ese caso el período en que disfrutarán de sus vacaciones.

**Art. 32.-** (Modificado por el Decreto No. 565-99 de fecha 30 de diciembre del año 1999). Para la determinación de la suma a pagar por concepto del período de las vacaciones, de la indemnización compensadora de vacaciones y de la participación individual en los beneficios de la empresa, así como en cualquiera de los casos en que se requiera establecer el salario diario promedio de un trabajador, como consecuencia de la aplicación de la ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o del Contrato de Trabajo, se utilizarán las siguientes reglas:

- a) Cuando la remuneración es valorada por hora, se multiplicará el salario devengado en la hora trabajada por el número de horas de la jornada normal.
- b) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la semana entre cinco y medio ( $5\frac{1}{2}$ ).
- c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la quincena entre once punto noventa y uno (11.91).
- d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados en el mes entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83).

En todos los casos, para determinar el importe total de los salarios devengados por el trabajador sólo se computarán los salarios correspondientes a las horas ordinarias que haya trabajado.

**Art. 33.-** La prueba del pago del salario puede hacerse mediante la presentación del libro de sueldos y jornales o por cualquiera otro sistema que ponga en práctica el empleador.

La Secretaría de Estado de Trabajo puede elaborar, imprimir y vender, al precio fijado por sus autoridades, un documento que haga las veces del libro de sueldos y jornales.

**Art. 34.-** La determinación del valor de la hora normal de trabajo para los fines de liquidación y pago de las horas extras y de las horas de la jornada nocturna, se regirá por las siguientes reglas:

- a) Cuando el salario es valorado por día, se dividirá el importe de este salario entre el número de horas de la jornada normal.

- b) Cuando el salario es valorado por semana, se dividirá el importe del salario entre cinco y medio, y el cuociente se dividirá a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.
- c) Cuando el salario es valorado por quincena, se dividirá el importe del salario entre once punto noventa y uno (11.91), y el cuociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.
- d) Cuando el salario es valorado por mes, se dividirá el importe del salario entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83), y el cuociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

**Art. 35.-** Los contratistas o adjudicatarios de obras que solicitan al Departamento de Trabajo la certificación prevista en el artículo 210 del Código de Trabajo, deben acompañar su petición de dos certificaciones: una expedida por el juzgado de trabajo competente y otra por el Procurador Fiscal del Distrito judicial competente, en las cuales se haga constar que no existe contra ellos ninguna demanda en reclamación de salarios adeudados a los trabajadores que hubiesen participado en la realización de las obras.

Los propietarios de obras pueden solicitar y obtener esta certificación.

**Art. 36.-** Mediante acuerdo entre las partes el empleador puede pagar una suma mayor al equivalente de cinco salarios mínimos legalmente establecido por el concepto del salario de Navidad de que trata el artículo 219 del Código de Trabajo.

**Art. 37.-** La determinación de la proporción del salario de Navidad a que tiene derecho el trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año, se hará dividiendo entre doce el importe total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año calendario.

**Art. 38.-** La determinación de la participación individual del trabajador en los beneficios de la empresa, se regirá por las siguientes reglas.

- a) Si el trabajador tiene menos de un año de servicios continuos, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cuociente se dividirá, a su vez, entre

- veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta división se multiplicará por cuarenta y cinco;
- b) Si el trabajador tiene un año o más de servicios continuos en la empresa, pero menos de tres, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento y el salario diario promedio se multiplicará por cuarenta y cinco.
  - c) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos en la empresa, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento y el salario diario promedio se multiplicará por sesenta.
  - d) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos y por cualquier causa que sea se extingue la relación laboral, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cociente se dividirá, a su vez, entre veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta nueva división se multiplicará por sesenta.
  - e) Si las utilidades de la empresa no son suficientes para cubrir el límite de los cuarenta y cinco o sesenta días fijado por el artículo 223 del Código de Trabajo, se dividirá la suma a distribuir entre el importe total de lo que hubiere correspondido a los trabajadores de haberse cubierto el límite mencionado y el cociente obtenido se multiplicará por la participación individual de cada trabajador.

**Art. 39.-** La percepción del diez por ciento por concepto de la propina establecida en el artículo 228 del Código de Trabajo, será distribuida entre todos los trabajadores que presten servicio en los establecimientos descritos en dicho artículo, con excepción de aquellos que pertenezcan al área de administración de dichos establecimientos.

La distribución de la propina entre los trabajadores señalados en el párrafo anterior se realizará en proporciones diferentes tomando en consideración factores tales como el nivel de calificación, y la mayor o menor afectación del trabajador al servicio directo al cliente, así como el área de servicio donde se origine la propina.

Esta distribución será convenido en cada establecimiento por trabajadores y empleadores, pudiendo ser modificado de mutuo acuerdo.

De igual manera, los trabajadores y empleadores de los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo podrán acordar que la distribución porcentual de la propina aprobada de mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores, se realice estableciendo criterios de distribución que tomen en consideración la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicios de los establecimientos.

**Art. 40.-** Es obligación de los dueños, gerentes, representantes, encargados o cajeros especificar diaria, clara y separadamente, la suma a que ascienda el diez por ciento correspondiente a la propina.

**Art. 41.-** Los dueños, gerentes, representantes o encargados de establecimientos mencionados en el artículo 228 del Código de Trabajo, están en la obligación de llevar un registro, en el cual se consigne el importe de las notas o cuentas y el porcentaje recibido de propina, Este registro puede ser consultado por los trabajadores interesados cuando ellos así lo soliciten.

**Art. 42.-** Los fondos percibidos por concepto de propina serán distribuidos diariamente al final de cada jornada, en los establecimientos que sólo tengan hasta dos trabajadores a los que se refiere la primera parte del artículo 39 de este Reglamento. En los que haya tres o más de dichos trabajadores, la distribución se hará semanalmente, aunque pueden convenirse avances a cuenta de los fondos correspondientes a cada trabajador por tal concepto. En uno u otro caso, el empleador y el sindicato, y a falta de éste, los trabajadores, pueden convenir otros plazos.

**Art. 43.-** En los casos en que se utilicen mozos, camareros, despachadores de barra, o trabajadores, cual que sea su denominación, en calidad de extras, éstos solamente tendrán derecho al porcentaje de las propinas correspondientes al día o días en que prestaron servicios. En estos casos la propina debe entregarse a esos servidores al momento de terminar su labor o a más tardar al día siguiente.

Se exceptúan de esta circunstancia los trabajadores extras de las áreas de mantenimiento, quienes no tendrán derecho a recibir propina. De igual manera, ningún trabajador tendrá derecho a percibir propina durante el período que se encuentre

de vacaciones, suspensión, incapacidad, licencia o cualquier otra circunstancia que le impida realizar su labor.

**Art. 44.-** Cuando las ventas son a crédito, debe procurarse que el porcentaje legal correspondiente a la propina sea hecho efectivo inmediatamente, para ser distribuido en la forma establecida en el artículo 39 de este Reglamento. De no ser esto posible la distribución se hará una vez que las cuentas hayan sido pagadas.

En este último caso, los dueños, gerentes, representantes o cajeros informarán a los camareros, mozos o despachadores de barra, los montos de ventas a crédito y las condiciones de los mismos.

**Art. 45.-** Cuando por cualquier causa un trabajador deje de pertenecer al establecimiento, debe entregársela el valor que a él le corresponda a esa fecha por concepto de propina. En los casos en que la propina figure en cuentas a crédito, el empleador debe dar constancia al trabajador de la suma adeudada por ese concepto.

**Art. 46.-** Si los establecimientos previstos por el artículo 228 del Código de Trabajo reciben huéspedes o abonados, a precios fijos o convenidos, por los servicios de habitación y alimentación, debe estipularse separadamente el precio por cada uno de estos conceptos, a fin de agregar el porcentaje correspondiente a propinas en la parte relativa a la alimentación. De no ser esto posible, la propina correspondiente a alimentos y bebidas será liquidada a base de un sesenta por ciento del importe total de la nota o cuenta.

**Art. 47.-** Los administradores o dueños de los establecimientos mencionados por el artículo 228 del Código de Trabajo están en la obligación de retener en sus archivos por lo menos doce meses, las cuentas, notas, facturas o comprobantes de las ventas realizadas, así como los recibos de descargo que deberán extender los trabajadores por concepto de la propina que han recibido.

**Art. 48.-** Cuando en un hotel, restaurante, bar o en cualquiera otro establecimiento señalado por el Código de Trabajo, la bebida es aportada por el cliente, pagando sólo el derecho de “descorché”, la propina correspondiente se calculará conforme al precio de expendio de la bebida en el establecimiento de que se trate, pudiendo aplicar un descuento en dicho precio, para determinar el monto de la propina, de hasta un diez por ciento (10%) sobre el precio regular de expendio de la bebida.

**Art. 49.-** En los casos de servicios de comidas, bebidas y alojamiento ofrecidas gratuitamente por los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo, tampoco se percibirá la propina en tales circunstancias, aunque la nota, cuenta o factura se firme sólo para fines de administración y contabilidad de la empresa.

## **DE LA REGULACION OFICIAL DE LAS CONDICIONES DE ALGUNOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**Art. 50.-** La potestad concedida a la trabajadora en el artículo 238 del Código de Trabajo sólo puede ser ejercida si ésta ya ha adquirido su derecho a vacaciones.

**Art. 51.-** El período de lactancia de que trata el artículo 240 del Código de Trabajo, no puede exceder de doce meses.

**Art. 52.-** El trabajador menor de edad que pretenda realizar labores en empresas de cualquier naturaleza, acreditará su aptitud física mediante la presentación de un certificado médico.

El certificado médico debe prescribir las condiciones determinadas de empleo y expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajo u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud.

**Art. 53.-** El examen médico se repetirá anualmente hasta que el trabajador alcance la mayoría de edad. Si el trabajo representa grandes riesgos para la salud del menor de edad, el examen médico se repetirá cada tres meses.

**Art. 54.-** Sí el examen médico revela una ineptitud, anomalías, o deficiencias para ciertos tipos de trabajos, el menor será sometido a los programas de rehabilitación del instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) o de cualquiera otra entidad pública o privada que ofrezca dichos programas.

**Art. 55.-** Los exámenes médicos exigidos por las disposiciones anteriores estarán a cargo de un médico al servicio del Estado y serán gratuitos para el menor y sus padres.

**Art. 56.-** La Secretaría de Estado de Trabajo proveerá a los menores de una cartilla de trabajo como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeñan.

**Art. 57.-** Para los fines indicados en el artículo 253 del Código de Trabajo se considera “expendio al detalle de bebidas embria-

gantes”, el que es realizado en las áreas de los establecimientos denominados cafés, bares, restaurantes, discotecas, barras, cabarets, cantinas u otros similares, en donde se sirva y consuma bebidas alcohólicas.

**Art. 58.-** Todo empleador que desee contratar trabajadores a domicilio debe proveerse, antes de iniciar sus actividades, de la licencia correspondiente, la que solicitará por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Art. 59.-** La solicitud, además de las generales del empleador, debe indicar la clase de negocio que éste explota, el lugar de su principal establecimiento, descripción y modelo de la marca de identificación del producto elaborado, número de certificado industrial de la empresa, denominación y clase de los Arts que deben ser confeccionados, indicación de que la confección del artículo es total o parcial, si el trabajador recibirá todo el material o partes del mismo y condiciones en que se realizará el trabajo.

**Art. 60.-** Las licencias para contratar trabajo a domicilio serán válidas exclusivamente, dentro de la provincia donde el empleador tenga establecimiento de naturaleza igual a los trabajos para los cuales se le expida la licencia, y ésta tendrá vigencia por el término de un año a contar de la fecha de su expedición.

**Art. 61.-** Al vencimiento del año por el cual fue expedida la licencia original, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá conceder al empleador, un plazo de quince (15) días de gracia para renovar dicha licencia, plazo que se comenzará a contar del día del vencimiento de la misma.

**Art. 62.-** Si vencido el período de vigencia de la licencia, el empleador no la renova dentro del período de gracia que para tal fin se le concede, para continuar contratando trabajos a domicilio, el empleador deberá cumplir los mismos requisitos exigidos para la expedición de la licencia original.

**Art. 63.-** Cuando la persona natural o jurídica a quien se le expide licencia de empleador para contratar trabajos a domicilio, cambie o altere la organización de su negocio o de algún modo se convierta en una nueva firma, dicha licencia será cancelada, salvo disposición en contrario de la Secretaría de Estado de Trabajo, dictada después de la correspondiente investigación.



**Art. 64.-** Los empleadores que contraten trabajo a domicilio están obligados a presentar a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas de la contratación, una relación certificada del personal contratado con indicación de la fecha en que se inició el contrato, el nombre, serie y número de la cédula de identidad personal, edad, sexo, nacionalidad, domicilio y residencia del trabajador, clase de trabajo y tipo de salario, señalando los trabajadores que pertenezcan a clases exceptuadas de la computación de nacionales y extranjeros, de conformidad con el artículo 138 del Código de Trabajo y el motivo de la excepción, así como también los cambios que se operen en el personal o en las condiciones del contrato.

**Art. 65.-** El empleador está obligado a asegurar a cada trabajador a domicilio, una tarea promedio de tres días por semana, salvo acuerdo entre las partes formalizado ante un funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo o suspensión de los efectos de los contratos legalmente admitida.

**Art. 66.-** El trabajador a domicilio que durante cuatro semanas consecutivas reciba tareas menores a las indicadas en el artículo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65 de este Reglamento, podrá dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad para el empleador.

**Art. 67.-** Es obligación de todo trabajador a domicilio, presentarse el primer día laborable de cada semana, al lugar donde, conforme al contrato, le sean suministrados los materiales. La falta de esta obligación, sin causa justificada, durante cuatro semanas consecutivas, es causa de terminación del contrato sin responsabilidad para el empleador.

**Art. 68.-** Cuando la Secretaría de Estado de Trabajo compruebe la existencia de una enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible, en una residencia donde se realicen trabajos industriales, podrá declarar de lugar la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo a domicilio de los trabajadores que residan en tal vivienda, salvo el que éstos señalen otro lugar para la ejecución de los mismos.

**Art. 69.-** La Secretaría de Estado de Trabajo tiene poder, a iniciativa propia, para investigar en las industrias o en los ramos de su dependencia: a) sí las condiciones de empleo son perjudi-

ciales a la salud y bienestar de los trabajadores a domicilio; b) sí las condiciones de empleo ocasionan indebida dificultad en el mantenimiento de las leyes de trabajo existente; y c) sí se cumplen las estipulaciones de los contratos.

**Art. 70.-** Cuando se compruebe que la persona amparada en una licencia para contratar trabajo a domicilio, ha dejado de cumplir con las disposiciones de la ley o del presente Reglamento, o que fomente el trabajo clandestino con el propósito de sustraerse al cumplimiento de otras disposiciones legales, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá revocar la licencia y conceder un plazo no mayor de treinta días para que el empleador liquide los contratos.

**Art. 71.-** La entrega de materiales a título de venta, para ser manufacturados en el domicilio del trabajador o un local cualquiera, con la obligación de vender el artículo elaborado a quien entregó los materiales o a su representante con exclusión de cualquier otro comprador, se reputa trabajo a domicilio.

**Art. 72.-** Ningún empleador con licencia para contratar trabajo a domicilio recibirá ni entregará materiales o artículos, para o como resultado de un trabajo a domicilio, sin hacer los asientos correspondientes en el libro de registro y en la libreta del trabajador, exigidos por la ley.

**Art. 73.-** El régimen para los trabajos a domicilio, en lo que se refiere a los seguros sociales, hasta disposición en contrario, es el establecido en la ley sobre Seguros Sociales y su Reglamento.

**Art. 74.-** No les son aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones del código de Trabajo contenidas en los artículos 44, párrafo 8; 51, párrafos 6 y 7; 58; y 88, párrafos 11 y 12, ambos inclusive.

**Art. 75.-** El libro registro y las libretas que de conformidad con las disposiciones de los artículos 270 y 271 del Código de Trabajo están los empleadores obligados a llevar y poner a disposición de sus trabajadores serán preparados conforme a los formularios adoptados por la Secretaría de Estado de Trabajo, que los venderá al precio fijado por sus autoridades.

**Art. 76.-** Los trabajadores del campo excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo de 1951, se beneficiarán de los derechos consagrados por la Ley No. 16-92, del 29 de mayo

de 1992 (Código de Trabajo), a partir de la fecha de publicación de esta ley.

**Art. 77.-** Los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo serán determinados por resolución del Secretario de Estado de Trabajo.

**Art. 78.-** La jornada de los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que prestan servicios intermitentes o entre dos o más municipios no podrá exceder de diez horas diarias ni de sesenta horas a la semana.

**Art. 79.-** Ningún conductor de vehículo de transporte por carretera podrá conducir durante un período ininterrumpido de más de cinco horas.

Después de cinco horas de trabajo continuo se concederá al conductor un descanso intermedio no menor de una hora y media.

La expresión “transporte por carretera” comprende todo vehículo que efectúe el transporte de personas o de mercancías entre dos o más municipios.

**Art. 80.-** Son aplicables a los trabajadores marítimos todas las disposiciones del Código de Trabajo con excepción de las relativas a jornada de trabajo y cierre de establecimiento.

El Secretario de Estado de Trabajo fijará por Resolución los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos.

## DE LOS SINDICATOS

**Art. 81.-** En la nómina de los miembros fundadores del sindicato que señala el ordinal tercero del artículo 374 del Código de Trabajo en adición a los nombres de los miembros fundadores y sus respectivas firmas, se señalará el número de cédula de identidad personal de cada uno y en caso de no poseerla, la indicación de cualquier otro documento oficial que indique su identidad.

**Art. 82.-** En caso de que la Secretaría de Estado de Trabajo devuelva a los miembros de un sindicato en formación la documentación sometida para fines de corrección, de conformidad con las disposiciones del artículo 375 del Código de Trabajo, éstos tendrán un plazo de treinta días para corregir las faltas de que adolezcan. De no efectuar las correcciones en el término anterior las mismas

no serán admisibles y los miembros del sindicato deberán iniciar un nuevo procedimiento de constitución.

**Art. 83,-** Son disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de los sindicatos, la indicación en sus estatutos de su nombre, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los asociados, condiciones de admisión, duración o indicación de que es por tiempo indefinido, personas que lo representan frente a terceros, número de funcionarios que constituyen el consejo directivo, como para las asambleas generales, número de miembros que en una u otra forman la mayoría para decidir y forma o formas de convocatoria para reunirse regularmente.

**Art. 84,-** Las modificaciones en los estatutos que se introduzcan con posterioridad al registro del sindicato, deben comunicarse a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes al de las modificaciones, anexando dos copias auténticas de las modificaciones y del acta de la asamblea donde éstas fueron aprobadas.

**Art. 85.-** La solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero sindical, de que trata el artículo 391 del Código de Trabajo, debe expresar el nombre y domicilio del solicitante, el nombre y funciones sindicales del trabajador que se pretende despedir, y los hechos que se imputan, así como las razones en que se basa la petición.

Depositado el escrito en la Secretaría de la Corte de Trabajo, su Presidente fijará en el acto la fecha en que debe celebrarse la audiencia, que se realizará dentro de los cinco (5) días laborables, a contar de la fecha del depósito de la solicitud.

El acto de citación, encabezado con copia de la solicitud del empleador, será notificado por el alguacil comisionado por el Presidente de la Corte, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de notificarlo por su propia cuenta.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia debe mediar un plazo de un (1) día franco.

El día de la audiencia, la Corte reunida en Cámara de Consejo, después de oír los alegatos del empleador y del trabajador, dictará auto en la misma audiencia autorizando o negando el despido. Los incidentes que se presenten deben ser fallados en dicha audiencia conjuntamente con el fondo.

**Art. 86.-** La comunicación del sindicato o sus promotores de que trata el artículo 393, ordinal cuarto, del Código de Trabajo, debe indicar los nombres de los trabajadores que se beneficiarán del fuero sindical.

De no indicarse los nombres de los trabajadores protegidos o exceder del número fijado por la ley, el fuero sindical beneficiará al trabajador que encabeza la lista y así sucesivamente hasta completar el límite fijado por el Código de Trabajo en su artículo 390.

**Art. 87.-** El Comité Gestor y los miembros del sindicato en formación que no solicitan el registro del sindicato dentro de los treinta (30) días que sigan a la notificación que indica el artículo 393, inciso cuarto del Código de Trabajo, perderán el fuero sindical.

Sin embargo, en caso de que se solicite el registro dentro del plazo precedentemente indicado, la distribución del fuero se establecerá conforme a las reglas del Art. 390 del Código de Trabajo y en ningún caso podrá exceder de veinte trabajadores de la empresa, sin importar la clase de sindicato.

## DE LA APLICACION DE LA LEY

**Art. 88.-** El Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden.

**Art. 89.-** Los empleadores llevarán un Libro de Visitas para la inspección del trabajo, el cual deberá ser diseñado y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo, al precio fijado por sus autoridades.

Las comprobaciones que practiquen los inspectores de trabajo se harán constar simultáneamente por duplicado, quedando la copia en poder del inspector actuante para su constancia y archivo en la Representación Local de Trabajo correspondiente.

Una vez agotado el Libro de Visitas, los empleadores lo conservarán durante un plazo mínimo de cinco años.

**Art. 90.-** El plazo establecido por el artículo 488 del Código de Trabajo no tiene aplicación cuando se trata de la notificación

de la demanda introductiva de instancia, de la del recurso de apelación o de la del recurso de casación.

**Art. 91.-** La disposición contenido en el primer párrafo del artículo 511 del Código de Trabajo sólo se aplica si el juzgado de trabajo está dividido en salas.

**Art. 92.-** Por la expresión “alguacil del tribunal que conoce el caso” debe entenderse cualquier alguacil ordinario o de estrados del juzgado o corte de trabajo apoderado del caso.

**Art. 93.-** La consignación de la suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas de que trata el artículo 539 puede hacerse tanto en la Colecturía de Rentas Internas, como a solicitud de una de las partes, en manos de un banco comisionado por el tribunal. En este último caso, el juez, si hace derecho a esta solicitud, hará constar en su decisión las modalidades del depósito.

La parte condenada al pago en especie puede evitar la ejecución provisional consignando con autorización del juez las especies suficientes para garantizar el duplo del valor de dicha especie.

**Art. 94.-** La sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada de que trata el párrafo tercero del artículo 663 del Código de Trabajo es la sentencia que pronunció las condenaciones.

**Art. 95.-** Las resoluciones del Presidente de la Corte, como juez de los referimientos, pueden ser impugnadas en el término de un mes a partir de la notificación, ante la Suprema Corte de justicia.

**Art. 96.-** La sentencia de los tribunales de trabajo de que trata el Artículo 669 del Código de Trabajo, son las sentencias con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada.

**Art. 97.-** Las disposiciones del artículo 683 del Código de Trabajo son también aplicables si la huelga o el paro se han producido sin previo cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 407 del Código de Trabajo

## DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 98.-** Las violaciones al presente Reglamento serán sancionadas con las penas establecidas en el artículo 721 del Código de Trabajo, Estas sanciones serán aplicables a empleadores y trabajadores.

**Art. 99.-** El presente Reglamento deroga el Reglamento 7676, de fecha 6 de octubre de 1951; el Reglamento 6127, de fecha 11 de octubre de 1960; el Reglamento 6293, de fecha 24 de diciembre de 1960; el Decreto 2833, del 30 de octubre de 1981; el Decreto 3180, del 6 de abril de 1982; el Decreto 178-91, de fecha 30 de abril de 1991; el Decreto 302-91, de fecha 12 de agosto de 1991, así como cualquiera otra disposición reglamentaria o decreto que le sean contrarios.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Art. 100.-** Los Juzgados de primera instancia y las cortes de apelación actuarán como tribunales de trabajo, tal como lo dispone el segundo párrafo del artículo 737 del Código de Trabajo, hasta que se creen por la ley y funcionen los juzgados y cortes de trabajo en el distrito y departamento judicial correspondientes.

**Art. 101.-** Los recursos de apelación contra las sentencias dictadas por los Juzgados de Primera Instancia en atribuciones laborales, serán conocidos por la Corte de Trabajo, cuando ésta haya sido creada y funcione en el Departamento Judicial correspondiente. En caso contrario, el recurso será conocido por la Corte de Apelación correspondiente.

**Art. 102.-** Para que los tribunales ordinarios funcionen como juzgados y cortes de trabajo deben estar debidamente constituidos con sus correspondientes vocales.





**DECRETOS  
DEL PRESIDENTE  
DE LA REPÚBLICA**



**INDICE DE LOS DECRETOS  
DEL PODER EJECUTIVO**

**Decreto No. 59-06:**

Que modifica el artículo 2 del Decreto No. 144-97,  
del 24 de marzo del 1997, modificado por el Decreto  
No. 566-91 del 18 de mayo del 2001, sobre la Composición  
del Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el  
Trabajo Infantil ..... 223

**Decreto No. 302-02:**

Que modifica el artículo 1ro. del Decreto No. 145-97  
que crea la Comisión Tripartita encargada de establecer  
las políticas necesarias para ofrecer facilidades a las  
personas que prestan servicios en los parques industriales  
de zonas francas. .... 225

**Decreto No. 566-01:**

Que modifica el artículo dos (2) del Decreto 144-97  
sobre el Comité Directivo Nacional de Lucha  
contra el Trabajo Infantil. .... 227

**Decreto No. 565-99:**

Que modifica los artículos 14 y 32 del Reglamento  
258-93 para la aplicación del Código de Trabajo ..... 229

**Decreto No. 512-97:**

Que aprueba el reglamento  
interior del Comité Nacional de Salarios .....231

**Decreto No. 377-97:**

Que crea el servicio de asistencia judicial ..... 234

**Decreto No. 145-97:**

Que crea e integra la Comisión Tripartita encargada  
de establecer las políticas necesarias para ofrecer  
facilidades a las personas que prestan servicios  
en los parques industriales de zonas francas . . . . . 235

**Decreto No. 144-97:**

Que crea el Comité Directivo Nacional  
de Lucha contra el Trabajo Infantil . . . . . 237

**Decreto No. 381-96:**

Que modifica la composición  
de la Comisión Nacional de Empleo . . . . . 240

**Decreto No. 107-95:**

Sobre igualdad de oportunidades y derechos  
laborales a las personas con limitaciones  
físicas, mentales o sensoriales. . . . . 242

**Decreto No. 1019-83**

Que crea la Comisión Nacional de Empleo. . . . . 244

**DECRETO No. 59-06:**  
**QUE MODIFICA EL ARTICULO 2 DEL DECRETO**  
**No. 144-97, DEL 24 DE MARZO DEL 1997, MODIFICADO**  
**POR EL DECRETO No. 566-91 DEL 18 DE MAYO DEL 2001,**  
**SOBRE LA COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO**  
**NACIONAL DE LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL**

**NUM. 59-06**

**CONSIDERANDO:** Que mediante el Decreto No. 144-97, de fecha 24 de marzo de 1997, se creó un Comité Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo;

**CONSIDERANDO:** Que el Decreto No. 566-01, de fecha 18 de mayo del 2001, modificó la composición del Comité Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, básicamente con el objeto de incluir en el referido Comité a organismos estatales que ejecutan labores que guardan relación con la niñez dominicana;

**CONSIDERANDO:** Que con la finalidad de propiciar un mejor logro de sus objetivos resulta necesario incluir en el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil a la Secretaría de Agricultura, entidad estatal que ejecuta acciones contra el trabajo infantil y a Devtech System Dominicana, Inc., organización no gubernamental, que desarrolla programas en beneficio de la niñez y en contra del trabajo infantil en la República Dominicana,

**VISTO:** El Decreto No. 144-97 de fecha 24 de marzo de 1997;

**VISTO:** El Decreto No. 566-01 de fecha 18 de mayo del 2001;

**VISTA:** El acta de la reunión celebrada en fecha 14 de diciembre del 2004 por el Comité Directivo Nacional de Lucha contra las Peores Formas de Trabajo Infantil.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

**DECRETO**

**Artículo 1.-** Se modifica el Artículo 2 del Decreto No. 144-97 del 24 de marzo de 1997, modificado por el Decreto No. 566-01 del 18 de mayo del 2001, para que en lo adelante se lea y rijan de la siguiente manera:

**Artículo 2.-** El Comité Directivo Nacional estará integrado por: El Secretario de Estado de Trabajo, quién lo presidirá; y sendos representantes de la Secretaría de Estado de Educación, Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social; Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación; Secretaría de Estado de la Mujer; Secretaría de Estado de la Juventud; la Secretaría de Estado de Agricultura; Oficina Nacional de Planificación; Pastoral Juvenil; Consejo de Unidad Sindical; Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP); Liga Municipal Dominicana; Comité Coordinador de Aplicación del Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes; Consejo Nacional de la Niñez, (CONANI); el Despacho de la Primera Dama; el Intituto de la Familia, (IDEFA); y la organización no gubernamental Devtech System Dominicana, Inc., en calida de miembro temporal, mientras estén vigentes en el país sus programas de duración determinada para la erradicación del trabajo infantil a través de la educación.

**PARRAFO I:** El Comité tendrá como asesores permanentes a un representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y un representante del Fondo de las Naciones unidas para la Infancia (UNICEF).

**PARRAFO II:** Los miembros del Consejo Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil desempeñarán sus funciones de manera honorífica.

**Artículo 2.-** Se faculta al Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil para que incorpore o excluya de este Comité a las organizaciones no gubernamentales que estime convenientes, de acuerdo al procedimiento que a tales fines este Comité deberá elaborar.

**Artículo 3.-** Queda derogado el Decreto No. 566-01, de fecha 18 de mayo del 2001.

**Artículo 4.-** Envíese a las instituciones citadas en el presente Decreto para los fines correspondientes.

**DADO** en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los dieciséis (16) días del mes de febrero del año dos mil seis (2006), años 163 de la Independencia y 143 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 302-02**  
**QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 1ro. DEL DECRETO**  
**No. 145-97 QUE CREA LA COMISIÓN TRIPARTITA**  
**ENCARGADA DE ESTABLECER LAS POLÍTICAS**  
**NECESARIAS PARA OFRECER FACILIDADES A**  
**LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LOS**  
**PARQUES INDUSTRIALES DE ZONAS FRANCAS**

**NUM. 302-02**

**CONSIDERANDO:** Que es prioridad del Gobierno procurar condiciones adecuadas que permitan optimizar el crecimiento y desarrollo de las zonas francas.

**CONSIDERANDO:** Que mediante el Decreto No. 145-97 de fecha 24 de marzo de 1997, se creó una Comisión Tripartita encargada de establecer las políticas necesarias para ofrecer facilidades a las personas que prestan servicios en los parques industriales de zonas francas.

**CONSIDERANDO:** Que para el mejor logro de este objetivo resulta conveniente integrar como parte de esta Comisión Tripartita a la Federación Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores de las Zonas Francas (FUTRAZONA).

**VISTOS** el Decreto No. 145-97 de fecha 24 de marzo de 1997 y el Acuerdo de Progreso y Desarrollo del Sector Zonas Francas suscrito en fecha 22 de octubre del año 2004, entre la Secretaría de Estado de Trabajo, FUTRAZONA, FENATRAZONAS y ADOZONA.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución, dicto el siguiente

**DECRETO:**

**ARTICULO UNICO:** Se modifica el artículo 1ro. del Decreto No. 145-97 para que rija de la siguiente manera:

**Artículo 1.** Se crea una Comisión Tripartita integrada por el Secretario de Estado de Trabajo, quien la presidirá; el Director de la Corporación de Fomento Industrial y el Director del Consejo

Nacional de Zonas Francas, en representación del Gobierno; tres (3) representantes designados por la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA); tres (3) representantes designados por la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas (FENATRAZONAS) y tres (3) representantes designados por la Federación Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores de las Zonas Francas (FUTRAZONA), que tendrá por atribuciones establecer las políticas necesarias para suministrar transporte hacia y desde los centros de trabajo a las personas que prestan servicios en los parques industriales de zonas francas, establecer comedores industriales para los obreros y empleados que laboran en las empresas de zonas francas, fomentar y constituir en beneficio de estos trabajadores dispensarios médicos, guarderías infantiles y centros escolares para sus hijos, e impulsar planes de viviendas a favor de estos trabajadores”.

**DADO** en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, al primer (1er.) día del mes de mayo del año dos mil dos (2002); años 159 de la Independencia y 139 de la Restauración.

**Hipólito Mejía**



**DECRETO No. 566-01**  
**QUE MODIFICA EL ARTÍCULO DOS (2) DEL DECRETO**  
**144-97 SOBRE EL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL DE**  
**LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL**

**NUM. 566-01**

**CONSIDERANDO:** Que en fecha 24 de marzo de 1997, mediante Decreto No. 144-97, fue creado un Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil.

**CONSIDERANDO:** Que dicho instrumento legal no incluyó en su seno, organismos estatales que ejecutan labores que guardan relación con nuestra niñez.

**VISTO:** El Decreto No. 144-97, de fecha 24 de marzo de 1997.

**VISTA:** La recomendación dirigida al Poder Ejecutivo por el Secretaria de Estado de Trabajo, contenida en la comunicación de fecha 13 de marzo del 2001.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución, dicto el siguiente

**DECRETO:**

**ARTÍCULO 1:** Se modifica el artículo 2 del Decreto No. 144-97, de fecha 24 de marzo de 1997, para que en lo adelante lea y rija del modo que se indica a continuación:

“Artículo 2. El Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, estará integrado por: El Secretario de Estado de Trabajo, quien lo presidirá; y sendos representantes de la Secretaría de Estado de Educación, Secretaría de Estado de Salud Pública y asistencia Social; Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación; Secretaría de Estado de la Mujer; Secretaría de Estado de la Juventud; Oficina nacional de Planificación; Pastoral Juvenil; Consejo de Unidad Sindical; Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP); Liga Municipal Dominicana; Comité Coordinador de Aplicación del Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes; Consejo Nacional

de la Niñez (CONANI); El Despacho de la Primera Dama; y el Instituto de la Familia (IDEFA).

**ARTÍCULO 2:** Se modifica el párrafo I del artículo 2 del Decreto No. 144-97, para que en lo adelante lea y rija del modo que se indica a continuación:

**“PARRAFO 1:** El Comité tendrá como asesores permanentes a un representante de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y un representante del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)”.

**ARTICULO 3:** Envíese a las instituciones citadas en el presente Decreto para los fines correspondientes.

DADO en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los dieciocho (18) días del mes de mayo del año dos mil uno (2001), años 158 de la Independencia y 138 de la Restauración.

**Hipólito Mejía**

**DECRETO No. 565-99**  
**QUE MODIFICA LOS ARTICULOS 14 Y 32**  
**DEL REGLAMENTO 258-93 PARA LA APLICACION**  
**DEL CODIGO DE TRABAJO**

**NUM. 565-99**

En ejercicio de las atribuciones que me concede el artículo 55 de la Constitución, dicto el siguiente

**D E C R E T O:**

**Artículo 1.** Se modifica la parte introductoria y el párrafo a) del artículo 14 del Reglamento 258-93 de fecha 1 de octubre de 1993 para la aplicación del Código de Trabajo, para que en lo adelante dispongan como sigue:

Artículo 14. La determinación del promedio diario del salario de todo trabajador, para los fines de liquidación y pago de las indemnizaciones por concepto de omisión del preaviso y del auxilio de cesantía en caso de desahucio, despido o dimisión, así como la asistencia económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, se regirá por las siguientes reglas:

a) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por hora, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de horas trabajadas, y el cociente se multiplicará por el número de horas de la jornada normal.

**Artículo 2:** Se modifica la parte introductoria y el párrafo a) del artículo 32 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, para que en lo adelante dispongan como sigue:

**Artículo 32:** Para la terminación de la suma a pagar por concepto de la omisión de preaviso, del periodo de las vacaciones, de la indemnización compensadora de vacaciones y de la participación individual en los beneficios de la empresa, así como en cualquiera de los casos en que se requiera establecer el salario diario promedio de un trabajador, como consecuencia de la aplicación de la

ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o del contrato de trabajo, se utilizarán las siguientes reglas:

- a) Cuando la remuneración es valorada por hora, se multiplican el salario devengado en la hora trabajada por el numero de horas de la jornada normal.

**Artículo 3:** Envíese a la Secretaría de Estado de Trabajo para los fines correspondientes.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los treinta (30) días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve, anos 156 de la Independencia y 137 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 512-97**  
**QUE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERIOR**  
**DEL COMITÉ NACIONAL DE SALARIOS DEL 10-12-97,**  
**GACETA OFICIAL No. 9969 DEL 15-12-97**

**NUM. 512-97**

**VISTO** el artículo 454 el Código de Trabajo.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

**DECRETO:**

**Artículo 1.-** El COMITÉ NACIONAL DE SALARIOS estará integrado conforme a lo dispuesto en el Artículo 452 del Código de Trabajo.

**Artículo 2.-** El Director General de Salarios y los dos vocales designados por el Poder Ejecutivo integrarán el órgano permanente del Comité Nacional de Salarios.

**Artículo 3.-** El órgano permanente podrá tomar todas las decisiones de orden administrativo que estime pertinente, así como proponer y someter a la consideración del Comité Nacional de Salarios las clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable.

**Artículo 4.-** El órgano permanente del Comité Nacional de Salarios puede sesionar válidamente con la presencia de dos de sus miembros.

**Artículo 5.-** Cuando el órgano permanente determine fijar la tarifa de salario mínimo de una cualquiera actividad económica, el Director General de Salario solicitará de los empleadores y trabajadores de esta actividad, así como de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, mediante constancia de recibo expedido por éstas, que le sometan sus respectivos candidatos para los cargos de vocales especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá la fijación o revisión de la tarifa que es aplicable a dicha actividad económica.

**PARRAFO I:** La respuesta a la solicitud del Director General de Salario: debe ser comunicada por escrito en un plazo de quince días, a contar de la fecha del recibo de la petición.

**PARRAFO II:** Recibidas en la oficina del Comité Nacional de Salarios dentro del plazo previamente señalado, las propuestas de los candidatos el Director General de Salarios nombrará uno o dos vocales especiales entre los candidatos recomendados por los empleadores o sus organizaciones y, un número igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones.

**Artículo 6.-** Antes de iniciar el ejercicio de sus funciones, los vocales de los empleadores y de los trabajadores deben ser juramentados por el Director General de Salarios y, en su defecto, por ante uno de los vocales designados por el Poder Ejecutivo.

**Artículo 7.-** Si alguno de los vocales designados por los empleadores o los trabajadores no toma posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante, el Director General de Salarios procederá conforme a lo dispuesto en el Artículo 457 del Código de Trabajo.

**Artículo 8.-** El Comité Nacional de Salarios constituido para fijar o revisar una tarifa de salario mínimo podrá sesionar válidamente con la presencia de la mitad más uno de sus miembros.

**Artículo 9.-** Las sesiones del Comité Nacional de Salarios son públicas; sin embargo, el público asistente no puede tomar la palabra, salvo en el caso de personas especialmente invitadas para ofrecer una información o dar a conocer un estudio sobre el tema que se examina.

**Artículo 10.-** El Comité Nacional de Salarios puede utilizar los servicios de técnicos y profesionales cuando lo considere necesario para la adopción de sus decisiones.

**Artículo 11.-** Las decisiones del Comité Nacional de Salarios, y, muy particularmente, las que fijan o revisan las tarifas mínima, se adoptarán con el voto de la mitad más uno de los miembros que integran el organismo. Las deliberaciones para tomar la decisión se harán a puerta cerrada.

**Artículo 12.-** Corresponde al Director General de Salarios presidir el Comité Nacional de Salarios, supervisar la labor del personal adscrito al organismo, redactar sus resoluciones y firma-

das conjuntamente con el Secretario, fijar el orden en que serán conocidos los asuntos a tratar y tomar cuantas providencias sean necesarias para la ejecución de decisiones del organismo.

**Artículo 13.-** Corresponde al Secretario del Comité Nacional de Salarios las convocatorias para sus sesiones, levantar las actas de sus reuniones, redactar la correspondencia, expedir las certificaciones que sean de lugar y custodiar sus archivos.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los diez (10) días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y siete, año 154 de la Independencia y 135 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 377-97**  
**QUE CREA EL SERVICIO DE ASISTENCIA JUDICIAL**  
**DEL 4-09-97, GACETA OFICIAL No. 9963, DEL 15-09-97**

**NUM. 377-97**

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 427 del Código de Trabajo, el Poder Ejecutivo puede organizar por decreto el servicio de asistencia judicial bajo la dependencia del Departamento de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo, en beneficio de empleadores y trabajadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandante o demandado.

En el ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

**DECRETO:**

**Artículo 1.-** Se dispone la creación del servicio de asistencia judicial bajo la dependencia del Departamento de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo, para beneficio de empleadores y trabajadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandantes o demandados.

**Artículo 2.-** Corresponderá al Director General de Trabajo poner en ejecución el presente Decreto y organizar todo lo relacionado con la dependencia que por el mismo se crea.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los cuatro (4) días del mes de septiembre del año mil novecientos noventa y siete, año 154 de la Independencia y 135 de la Restauración.

**Leonel Fernández**



**DECRETO No. 145-97**  
**QUE CREA E INTEGRA LA COMISIÓN TRIPARTITA**  
**ENCARGADA DE ESTABLECER LAS POLÍTICAS**  
**NECESARIAS PARA OFRECER FACILIDADES A**  
**LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LOS**  
**PARQUES INDUSTRIALES DE ZONAS FRANCAS**

**NUM. 145-97**

**CONSIDERANDO:** Que es de interés del Gobierno propiciar un desarrollo armónico del sector de zonas francas que redunde en beneficio del país, de los empleadores y de los trabajadores del sector.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución, dicto el siguiente

**DECRETO:**

**Artículo 1.** Se crea una Comisión Tripartita integrada por el Secretario de Estado de Trabajo, quien la presidirá, el Director de la Corporación de Fomento Industrial y el Director del Consejo Nacional de Zonas Francas, en representación del Gobierno; tres (3) representantes designados por la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA); y tres (3) representantes designados por la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas (FENATRAZONAS), que tendrá por atribuciones establecer las políticas necesarias para suministrar transporte hacia y desde los centros de trabajo a las personas que prestan servicios en los parques industriales de zonas francas, establecer comedores industriales para los obreros y empleados que laboran en las empresas de zonas francas, fomentar y constituir en beneficio de estos trabajadores dispensarios médicos, guarderías infantiles y centros escolares para sus hijos, e impulsar planes de viviendas en favor de esos trabajadores.

**Artículo 2.** La Comisión que se crea por este Decreto, se reunirá mensualmente y elaborará planes y programas de acción que serán ejecutados por el Gobierno Nacional en coordinación con el sector privado de zonas francas.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y siete, año 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 144-97**  
**QUE CREA EL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL**  
**DE LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL**  
**DEL 24-03-97, GACETA OFICIAL No. 9950, DEL 31-03-97**

**NUM. 144-97**

**CONSIDERANDO:** Que la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) ha puesto en práctica un Programa Internacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (IPEC).

**CONSIDERANDO:** Que gracias al aporte económico del Gobierno de España los beneficios del Programa IPEC se han extendido a toda América Latina, incluyendo la República Dominicana.

**CONSIDERANDO:** Que es de interés para el Gobierno de la República Dominicana realizar todos los esfuerzos que sean necesarios para que los niños y niñas menores de catorce años se mantengan al margen del mercado de trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que el citado programa IPEC requiere la constitución de instancias de coordinación, bajo la dirección de la Secretaría de Estado de Trabajo, que apliquen en cada país planes de acción contra la erradicación del trabajo infantil.

**CONSIDERANDO:** Que la constitución del citado Comité con la finalidad de dar cumplimiento al programa IPEC se harán sin menoscabo de las prerrogativas y facultades que confieren a la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social el Código de Niños, Niñas y Adolescentes como organismo coordinador de la lucha por la erradicación del trabajo infantil.

**VISTO** los convenios Internacionales de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT), ratificados por la República Dominicana, relativos a la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, 1919 (Núm. 5); a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola, 1912 (Núm. 10), así como sobre el trabajo forzoso, 1930 (Núm. 29 y 105).

**VISTO:** Los principios y disposiciones del Código de Trabajo de la República Dominicana, su Reglamento de Aplicación y las

distintas Resoluciones que sobre el trabajo infantil ha dictado el Secretario de Estado Trabajo, así como el Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

## DECRETO

**Artículo 1.-** Se crea el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Artículo 2.-** El Comité Directivo Nacional estará integrado por: El Secretario de Estado de Trabajo, quien lo presidirá; y sendos representantes de la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos, Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, Secretaría de Estado de Deportes, Educación Física y Recreación, Oficina Nacional de Planificación, Dirección General de Promoción de la Juventud, Pastoral Juvenil, Consejo de Unidad Sindical, Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Liga Municipal Dominicana, Comité Coordinador de Aplicación del Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y de la Dirección General de Promoción de la Mujer.

**PARRAFO 1.-** El Comité tendrá como asesor permanente un representante de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

**PARRAFO II.-** Los miembros del Consejo Directivo Nacional desempeñarán sus funciones de manera honorífica.

**Artículo 3.-** El Consejo Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil tendrá las siguientes funciones:

- a) Generar un diagnóstico respecto de la realidad del trabajo infantil en la República Dominicana.
- b) Definir la naturaleza de las actividades y los campos de acción en que haya de desarrollarse el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido en el contexto de una Política Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil.
- c) Articular los proyectos concretos de lucha contra el Trabajo Infantil comprendidos en el marco del memorándum de enten-

dimiento suscrito en fecha 16 de enero de 1997 por el Director General de la O.I.T. y el Secretario de Estado de Trabajo de la República Dominicana.

**Artículo 4.-** El Comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuantas veces sea convocado por su presidente.

**Artículo 5.-** El Consejo Directivo Nacional tendrá una Secretaria Ejecutiva que estará a cargo de una de las Subsecretarias de la Secretaría de Estado de Trabajo, la cual tendrá bajo su responsabilidad la preparación de las convocatorias y llevar las actas de las sesiones.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinte y cuatro (24) días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y siete, año 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 381-96**  
**QUE MODIFICA LA COMPOSICION DE LA COMISION**  
**NACIONAL DE EMPLEO DEL 28-08-96,**  
**GACETA OFICIAL No. 993, DEL 31-08-96**

**NUM. 381-96**

**CONSIDERANDO:** Que es necesario actualizar el Decreto No. 1019 de fecha 29 de abril de 1983, que crea la Comisión Nacional de Empleo, para que se transforme en un órgano que pueda desempeñar con eficiencia las funciones puestas a su cargo.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la constitución de la República, dicta el siguiente:

**DECRETO:**

**Artículo 1.-** Se modifican los artículos 3, 4 y 5 del Decreto No. 1019, de fecha 29 de abril de 1983, para que diga así:

**Artículo 3.-** La Comisión Nacional de Empleo estará integrada por el Secretario de Estado de Trabajo, quien la presidirá y dos personas designadas por el Poder Ejecutivo, en representación del Estado; tres representantes del sector empleador, dos escogidos por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y uno por la Unión Nacional de Empleadores (UNE); y, tres representantes del sector trabajador, escogidos por las confederaciones de trabajadores mayoritarias.

Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán designados por sus respectivas organizaciones profesionales para un periodo de dos años.

**Párrafo:** La Comisión Nacional de Empleo conformara tres Comisiones Regionales de Empleo, una para la Región Norte, otra para la Región Este y una tercera para la Región Sur del país.

Estas Comisiones Regionales de Empleo tendrán una composición tripartita igual que la Comisión Nacional de Empleo, y sus integrantes serán escogidos de la manera siguiente: los del Estado, serán designados administrativamente por el Secretario de Estado de Trabajo y los de los empleadores y trabajadores,

por un periodo de dos años, por sus respectivas organizaciones profesionales.

Estas Comisiones Regionales recomendaran a la Comisión Nacional de Empleo planes y medidas conducentes a la creación de nuevos empleos y al incremento de la productividad en su respectiva región.

**Artículo 4.-** El Director General de Empleo y Recursos Humanos de la Secretaria de Estado de Trabajo será el Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Empleo.

Del presupuesto de la Secretaria de Estado de Trabajo se asignaran los fondos necesarios para el personal de apoyo y auxiliar de la Comisión Nacional de Empleo y de las Comisiones Regionales.

**Artículo 5.-** La Comisión Nacional de Empleo se reunirá ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente cuantas veces sea convocada por el Secretario de Estado de Trabajo o por petición de seis de sus miembros.

**DADO** en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintiocho (28) días del mes de agosto del año mil novecientos noventa y seis, año 153 de la Independencia y 134 de la Restauración.

**Leonel Fernández**

**DECRETO No. 107/95**  
**SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y**  
**DERECHOS LABORALES A LAS PERSONAS CON**  
**LIMITACIONES FISICAS, MENTALES O SENSORIALES**  
**Del 12-05-95, GACETA OFICIAL No. 9906, DEL 31-05-95**

**NUM. 107-95**

**VISTOS:** Los artículos 314, 315 Y 316 del Código de Trabajo,

**VISTO:** El convenio No. 159 de la Organización Internacional del trabajo, ratificado por resolución del Congreso Nacional.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República.

**DECRETO**

**Artículo 1.-** El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.

**Artículo 2.-** En ningún caso la existencia de limitaciones físicas, mentales o sensoriales pueden ser impedimento para ingresar al trabajo, salvo que éstas sean incompatibles con el cargo que se va a desempeñar.

**Artículo 3.-** La Dirección General de Empleo y Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Trabajo llevará a cabo programas especiales de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendentes a estimular la creación de diversas formas de trabajo asalariado.

**Artículo 4.-** La Dirección General de Empleo y Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Trabajo, fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas con minusvalías que se encuentran rehabilitadas integral y profesionalmente.

De igual manera, realizará campaña de promoción ante los empleadores para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.



Para los efectos a que se contrae el presente artículo, la Secretaría de Estado de Trabajo establecerá, acuerdos o convenios con instituciones públicas o privadas que realicen actividades de rehabilitación profesional, con el objetivo de ejecutar programas especializados de información, orientación y promoción.

**Artículo 5.-** El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), establecerá en coordinación con las instituciones de rehabilitación planes y programas permanentes para las personas con minusvalías, encaminados a lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en actividades productivas.

**Artículo 6.-** Los Trabajadores con minusvalías gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el Código de Trabajo establece para los demás trabajadores.

A los trabajadores con minusvalías se les deberá asignar funciones compatibles con el tipo de limitaciones o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración siempre que la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni implique para su integridad.

Asimismo, los empleadores deberán disponer las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o deficiencia mental, con la finalidad de prevenir accidentes.

El incumplimiento de las disposiciones del presente Decreto se considera como falta grave, sancionada con las penas establecidas en el ordinal 2 del Artículo 721 del Código de Trabajo.

**DADA:** En Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los doce (12) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y cinco, año 152 de la Independencia y 132 de la Restauración.

**Joaquín Balaguer**

**DECRETO No. 1019-83**  
**QUE CREA LA COMISION NACIONAL**  
**DE EMPLEO DE FECHA 29-04-83,**  
**GACETA OFICIAL No. 9611, DEL 30-04-83**

**NUM. 1019-83**

**CONSIDERANDO** que es obligación del Estado procurar la mejor distribución de las riquezas nacionales, en interés de propiciar el desarrollo integral del país.

**CONSIDERANDO** que el desempleo impide a una parte de la población obtener los recursos económicos indispensables para asegurar la satisfacción de sus necesidades mínimas de subsistencia.

**CONSIDERANDO** que el gobierno de Concentración Nacional desea llevar a cabo una política de empleo que permita a todos los trabajadores suficientes oportunidades de trabajo digno y remuneración.

**CONSIDERANDO** que para el mejor logro de este objetivo resulta conveniente integrar un organismo con la participación tripartita del Estado, empleadores y trabajadores.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la constitución de la República, dicto el siguiente:

**DECRETO**

**Art. 1.-** Se crea la Comisión Nacional de Empleo, compuesta par representantes del Estado, los empleadores y trabajadores, con el objeto de programar e impulsar la política de empleo en República Dominicana.

**Art. 2.-** Esta Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Elaborar planes y programas con recomendaciones practicas y con cretas que permitan al Gobierno enfrentar el grave problema del desempleo.
- b) Sugerir al Poder Ejecutivo, dentro de una política y estrategia coherente, lineamientos que permitan armonizar y comple-

mentar las acciones que incidan en el empleo y la productividad.

- c) Recomendar planes y medidas tendentes a la creación de nuevos empleos, tanto en el sector público como en el privado del país;
- d) Fijar las normas conforme a las cuales, se promueva un crecimiento generado de ocupación productiva que eleve la productividad nacional;
- e) Crear los mecanismos que garanticen la observancia de las políticas de empleo trazadas;
- f) Recomendar medidas que permitan enfrentar a la inflación y al desempleo, fortaleciendo la política de revalorización del trabajo basada en una mejor calidad de vida y de trabajo;
- g) Conocer de los asuntos que para fines de opinión, le someta el Poder Ejecutivo; y
- h) Conocer, deliberar y hacer recomendaciones sobre todos los asuntos que considere pertinentes y relacionados con la política de empleo.

**Art. 3.-** La Comisión Nacional de Empleo estará integrada de la siguiente manera: el Secretario de Estado de Trabajo, quien la presidirá; el Secretario de Estado de Industria y Comercio, el Director de la Oficina Nacional de Planificación, el Director General de la Corporación Dominicana de Empresas Estatales y el Director Ejecutivo del Consejo Estatal del Azúcar, en representación del Estado.

Un representante de cada una de las siguientes instituciones: Consejo Nacional de Hombres de Empresas, Asociación de Industrias de la República Dominicana, Confederación Patronal de la República Dominicana, Empresas de Zona Franca y Asociación de Comerciantes e Industriales de Santiago, en representación del sector empleado; y

Un representante de cada una de las siguientes instituciones laborales: Confederación General de Trabajadores, Unión General de Trabajadores Dominicanos, Confederación Autónoma de Sindicatos Clasistas, Central Unitaria de Trabajadores y Confederación de Trabajadores Dominicanas, en representación de la clase trabajadora.

**PARRAFO:** El Banco de los Trabajadores Dominicanos, el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y el

Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), participaran en la Comisión por medio de sus representantes como miembros especiales con voz.

**Art. 4.-** El Director Nacional de Empleo de la Secretaria de estado de Trabajo será el Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Empleo.

**Art. 5.-** Esta Comisión se reunirá ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente por convocatoria de su Presidente.

**Art. 6.-** La mencionada Comisión deberá rendir informes trimestrales al Poder Ejecutivo y cada vez que le fueren solicitados.

**DADO** en Santo Domingo, a los veintinueve (29) días del mes de abril del año mil novecientos ochenta y tres (1983); año de la Independencia y 120 de la Restauración.

**Salvador Jorge Blanco**

**RESOLUCIONES  
DEL SECRETARIO  
DE ESTADO DE TRABAJO**



**INDICE GENERAL**  
**DE LAS RESOLUCIONES DEL SECRETARIO**  
**DE ESTADO DE TRABAJO**

**Resolución No. 34/91**

Que define el contenido de los botiquines  
de primeros auxilios. . . . . 251

**Resolución No. 04/93**

Sobre trabajadores que ejecutan labores intermitentes . . . . 252

**Resolución No. 09/93**

Sobre el trabajo nocturno de los menores de edad . . . . . 254

**Resolución No. 29/93**

Sobre trabajos ligeros de recolección en el campo . . . . . 256

**Resolución No. 30/93**

Sobre trabajos de los menores en beneficio del arte,  
de la ciencia o de la enseñanza . . . . . 257

**Resolución No. 31/93**

Sobre el trabajo nocturno de los menores  
en conciertos y espectáculos teatrales . . . . . 260

**Resolución No. 32/93**

Sobre terminación de los contratos de trabajo  
por cierre definitivo de la empresa o reducción  
definitiva de su personal . . . . . 262

**Resolución No. 33/93**

Sobre jornada de trabajo de los trabajos marítimos . . . . . 265

**Resolución No. 05/95**

Que define el papel de los inspectores de trabajo  
en las asambleas de los sindicatos. . . . .268

**Resolución No. 20-1995**

Que aprueba el reglamento sobre el contrato  
de aprendizaje de los jóvenes trabajadores y reglamento  
del contrato de aprendizaje . . . . .269

**Resolución No. 25-2001**

Sobre los requisitos para registrar  
los contratos de trabajadores extranjeros. . . . .276

**Resolución No. 41-2004**

Que autoriza la función de Agencias  
Privadas de Colocación . . . . .279

**Resolución No. 52-2004**

Sobre trabajos peligrosos e insalubres  
para personas menores de 18 años . . . . .286

**Resolución No. 69-2005**

Sobre lista de oficios y ocupaciones calificadas  
que requieren aprendizaje. . . . .291



## **RESOLUCION No. 34/91**

### **QUE DEFINE EL CONTENIDO DE LOS BOTIQUINES DE PRIMEROS AUXILIOS**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que el Artículo 42, párrafo 4to., del Código de Trabajo, así como los Artículos 145 al 147, ambos incluidos, del Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial, No. 807, del 30 de diciembre, de 1966, establecen la obligación a los patronos y empresas de tener disponibles en los centros de trabajo botiquines de primeros auxilios, no estableciéndose, sin embargo, en dichas normas el contenido mínimo que en ellos debe existir para que puedan ser útiles, haciéndose necesaria su enumeración.

**CONSIDERANDO:** Que en virtud de las facultades que se me atribuyen en el Artículo 388 del Código de Trabajo y el Artículo 153 del Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial, y en mérito de las consideraciones precedentemente expuestas.

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO UNICO:** Los botiquines de primeros auxilios a los que hacen referencia los Artículos 42 del Código de Trabajo y 145 al 147, ambos incluidos, del Reglamento sobre Higiene y Seguridad industrial, del 30 de diciembre de 1966, contendrán como mínimo los siguientes productos y elemento. Agua oxigenada, alcohol de 96 grados, tintura de yodo, mercurio cromo, amoníaco, gasa estéril, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, antiespasmódicos, analgésicos y tónicos cardíacos de urgencia, torniquetes, bolsas de gomas para agua o hielo, guantes esterilizados, jeringuillas de un solo uso y termómetro clínico.

Se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente el material o sustancias utilizadas.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los once (11) días, del mes de diciembre, del año mil novecientos noventa y uno (1991).

**RESOLUCION No. 04/93**  
**SOBRE TRABAJADORES QUE EJECUTAN**  
**LABORES INTERMITENTES**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** El Principio X y los artículos 150 y 421 del Código de Trabajo.

**VISTAS:** Las resoluciones 04/58 y 03/93 del Secretario de Estado de Trabajo del 30 de abril de 1958 y del 13 de enero de 1993 respectivamente.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 150 del Código de Trabajo establece que el Secretario de Trabajo determinará cuáles son los trabajos intermitentes.

**CONSIDERANDO:** Que el principio X del Código de Trabajo establece que la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador, por lo que las disposiciones especiales previstas en el Código de Trabajo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

**CONSIDERANDO:** Que la Resolución 03/94 del Secretario de Estado de Trabajo establece los trabajos peligrosos e insalubres prohibidos a los menores, y que ésta deroga la Resolución 36/91 del 11 de diciembre de 1991, que a la vez deroga el artículo 3 de la Resolución 04/58 del 30 de abril de 1958.

**CONSIDERANDO:** Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Trabajo a usar de las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Son trabajadores que ejecutan labores intermitentes o que requieren su sola presencia en el lugar de trabajo, pudiendo tener, por consiguiente, una jornada de hasta diez (10) horas diarias, los porteros, los ascensoristas, los serenos, los guardianes, los conserjes, los barberos, los sastres, los empleados de bombas para el expendio de gasolina, los capa-

taces, los mozos de cafés y restaurantes, las manicuristas, y los camareros.

**SEGUNDO:** La presente Resolución deroga la Resolución No. 4/58 de Secretario de Estado de Trabajo del 30 de abril de 1958.

**DADA** en Santo Domingo, Distrito Nacional a los doce (12) días del mes de enero del año mil novecientos noventa y tres (1993), Años 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

**Dr. Rafael Alburquerque**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

## **RESOLUCION No. 09/93**

### **SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES DE EDAD**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que mediante Resolución No. 35/91, de fecha 11 de diciembre de 1991, el Secretario de Estado de Trabajo fijó el período de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y menores de edad.

**CONSIDERANDO:** Que informe al Principio X del nuevo Código de Trabajo (Ley No. 16-92, de fecha 29 de mayo de 1992), “la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador”.

**CONSIDERANDO:** Que en aplicación de este Principio, el nuevo Código de Trabajo no contiene disposición alguna que prohíba a la mujer prestar servicios en horas de la noche.

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 246 del nuevo Código de Trabajo, «los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana».

En virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 421 del Código de Trabajo y de lo dispuesto por el artículo 246 del mismo:

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** El período de doce horas consecutivas a que se refiere el artículo 246 del Código de Trabajo comprende las horas que corren a partir de las seis de la tarde (6:00 P.M.) hasta las seis de la mañana (6:00 A.M.).

**ARTICULO SEGUNDO:** Se deroga la Resolución No. 35/91, de fecha 11 de diciembre de 1991.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinticinco (25) días del mes de febrero, del año mil novecientos noventa y tres (1993).

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico “El Siglo”  
del 27 de febrero del 1993

## **RESOLUCION No. 29/93**

### **QUE DEFINE CUALES SON LOS TRABAJOS LIGEROS DE RECOLECCION EN EL CAMPO**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 282 y 421 del Código de Trabajo, y los artículos 77 y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 282 del Código de Trabajo, las disposiciones concernientes al trabajo de los menores no se aplican cuando éstos se utilicen en el campo en trabajos ligeros de recolección.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 77 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, confiere potestad al Secretario de Estado de Trabajo para determinar por resolución cuáles son los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que conforme a los artículos 421 del Código de Trabajo y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, el Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo, son aquellos que implican un mínimo esfuerzo físico de simple desprendimiento del fruto del árbol o mata y su depósito en caja o huacal.

Los trabajos de transporte o acarreo del fruto en caja o huacal a los lugares de almacenamiento o de primera manipulación, no se consideran trabajos ligeros de recolección. Tampoco son trabajos ligeros de recolección los que necesiten utilizar escaleras, escalas o trepar al árbol para la obtención del fruto, así como los que requieran el uso de machetes o útiles punzantes que supongan un peligro para la integridad física del menor.

**ARTICULO SEGUNDO:** Los trabajos ligeros de recolección no deben realizarse nunca en cultivos que impliquen extracción forzada de los frutos ni conllevar tareas penosas o de excavación.

**ARTICULO TERCERO:** La jornada del menor en los trabajos ligeros de recolección queda sujeta a lo dispuesto en los artículos 247 y 254 del Código de Trabajo.

Después de tres (3) horas continuas de trabajo, debe concederse al menor un descanso mínimo de treinta (30) minutos.

**ARTICULO CUARTO:** Se aplican a los trabajos ligeros de recolección en el campo, las disposiciones de los artículos 17, 244, 245, 246, 248 y 251 del Código de Trabajo; los artículos 52, 53, 54, 55 y 56 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993 para la aplicación del Código de Trabajo; y la Resolución No. 9/93, de fecha 25 de febrero de 1993 del Secretario de Estado de Trabajo.

**ARTICULO QUINTO:** La presente Resolución no deroga la No. 3/93, de fecha 13 de enero de 1993, del Secretario de Estado de Trabajo.

**ARTICULO SEXTO:** En caso de que surjan dudas respecto de la calificación del trabajo a realizar como trabajo ligero, el empleador, antes de iniciar las tareas lo comunicará al Departamento de Trabajo acompañando su petición de los documentos que describan el trabajo que se pretenda realizar.

En vista de los informes técnicos que reciba, el Director General de Trabajo dictará resolución autorizando o negando que el trabajo se realice. La resolución debe dictarse en el plazo de veinte (20) días a partir de la fecha en que se recibe la solicitud.

**ARTICULO SEPTIMO:** La violación de la presente Resolución constituye una falta de las tipificadas como muy graves por el artículo 720 del Código de Trabajo.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los nueve (9) días del mes de noviembre del año mil novecientos noventa y tres (1993)

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico Listín Diario  
Del 17 de diciembre de 1993

**RESOLUCION No. 30/93**  
**SOBRE EL TRABAJO DE MENORES QUE NO HAN**  
**CUMPLIDO CATORCE AÑOS EN BENEFICIO DEL**  
**ARTE,**  
**LA CIENCIA O LA ENSEÑANZA**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 245, 421 del Código de Trabajo, y el artículo 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que conforme a la parte final del artículo 245 del Código de Trabajo, los menores que no han cumplido 14 años pueden ser autorizados a trabajar en espectáculos públicos, radio, televisión o películas cinematográficas como actores o figurantes, siempre que sea en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza.

**CONSIDERANDO:** Que los artículos 421 del Código de Trabajo, y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1ro. de octubre de 1993 para la aplicación del Código de Trabajo, confieren al Secretario de Estado de Trabajo la potestad de usar de las prerrogativas de su autoridad dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

**CONSIDERANDO:** Que el empleo de niños y menores que no han cumplido catorce años en los espectáculos públicos y en la impresión de cintas cinematográficas como actores o figurantes debe admitirse únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia o la enseñanza con el cuidado de que el menor reciba buenos tratos y pueda continuar sus estudios.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** El permiso individual de que trata el artículo 245 del Código de Trabajo, será otorgado por el Secretario de Estado de Trabajo cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) la naturaleza o clase especial del empleo pueda justificarlo;



- b) sea evidente que el niño posee la actitud física, requerido para dicho empleo;
- c) se haya otorgado previamente el consentimiento de los padres del menor o de aquel de éstos que tenga sobre el menor la autoridad, o a falta de ambos, de su tutor.
- d) se haya cumplido con lo dispuesto por los artículos 52, 55 y 56 del Reglamento 25-93, de fecha 1ro. de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO:** Cada permiso debe especificar el número de horas en que el niño puede estar empleado y se expedirá para un solo espectáculo determinado o para un período limitado.

**ARTICULO TERCERO:** La inspección del trabajo debe cerciorarse de que el niño reciba buenos tratos y de que su empleo no le impide continuar sus estudios.

**ARTICULO CUARTO:** El permiso que se otorga no enajena al menor de edad los derechos que en su favor se consagran en los artículos 246, 247, 248, 250 y 254 del Código de Trabajo.

**ARTICULO QUINTO:** No se concederá ningún permiso si se trata de empleos que resulten peligrosos para la vida, salud o moralidad del menor, especialmente para los espectáculos de circo, variedades y cabarets.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los nueve (9) días, del mes de noviembre, del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 149 de la Independencia y 1300 de la Restauración.

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico Listín Diario  
del 17 de diciembre de 1993

**RESOLUCION No. 31/93**  
**SOBRE TRABAJO NOCTURNO**  
**DE LOS MENORES DE EDAD EN CONCIERTOS O**  
**ESPECTACULOS TEATRALES**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 250 y 421 del Código de trabajo y el artículo 88 del reglamento 258-93 de fecha 1ro. de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 250 del Código de Trabajo, permite que los menores de catorce a dieciséis años puedan ser empleados en conciertos o espectáculos teatrales hasta las doce de la noche, previa autorización del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones.

**CONSIDERANDO:** Que los artículos 421 del Código de Trabajo y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, confieren al Secretario de Estado de Trabajo la potestad de usar de las prerrogativas de su autoridad dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

**CONSIDERANDO:** Que la autorización de las autoridades de trabajo sólo debe concederse en casos excepcionales, en los que la necesidad de formación profesional del menor o su talento precoz lo justifique.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** La autorización de que trata el artículo 250 del Código de Trabajo, sólo debe concederse por un período limitado, a condición:

- a) que el trabajo nocturno no continúe después de las doce de la noche;
- b) que el menor goce de un descanso de un mínimo de catorce horas consecutivas;
- c) que el trabajo se limite, en la medida de lo posible, a tres noches por semana, calculado en un período más extenso;

- d) se haya otorgado previamente el consentimiento de los padres del menor o de aquel de éstos que tenga sobre él la autoridad o a falta de ambos, de su tutor;
- e) se haya cumplido con lo dispuesto por los artículos 52, 55 y 56 del Reglamento 258/93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO:** Preferentemente, los permisos sólo deben concederse a los menores que asistan a una institución donde se enseñe el arte teatral o musical.

**ARTICULO TERCERO:** La inspección de trabajo adoptará medidas estrictas para proteger la salud y la moral del menor, garantizar su buen trato, y evitar que el empleo nocturno perjudique su instrucción.

**ARTICULO CUARTO:** No podrá concederse ningún permiso cuando a causa de la naturaleza del espectáculo o de la película cinematográfica o a causas de las condiciones en que se realicen, la participación en el espectáculo o en la producción de la película sea peligrosa para la vida, salud o moralidad del menor.

**ARTICULO QUINTO:** La autorización que se otorga no enajena los derechos concedidos al menor en los artículos 247, 248, 251 y 254 del Código de Trabajo.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional Capital de la República Dominicana, a los nueve (9) días del mes de noviembre, del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 149 de la independencia y 130 de la Restauración.

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado De Trabajo**

Publicada en el Listín Diario  
Del 17 de diciembre de 1993

**RESOLUCION No. 32/93**  
**SOBRE TERMINACION DE LOS CONTRATOS**  
**DE TRABAJO POR CIERRE DEFINITIVO**  
**DE LA EMPRESA O REDUCCION**  
**DE SU PERSONAL**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 82, ordinal 5, y 421 del Código de Trabajo, y 88 del Reglamento 258-93 de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 82, ordinal 5, del Código de Trabajo, el Departamento de Trabajo debe aprobar la terminación de los contratos de trabajo provocada por el cierre definitivo de una empresa o la reducción definitiva de su personal, resultantes de la falta de elementos para continuar su explotación, incosteabilidad u otra causa análoga.

**CONSIDERANDO:** Que la aprobación de que trata la parte final del artículo 82, ordinal 5, debe sujetarse a la forma establecida en el artículo 56 del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que para la mejor aplicación de lo dispuesto en dicho artículo 56, en los casos de cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de su personal, deben establecerse las reglas a que se sujetará la intervención del Departamento de Trabajo.

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** El empleador que solicite la terminación de los contratos de trabajo por cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de su personal, resultantes de la falta de elementos para continuar la explotación, la incosteabilidad o cualquiera otra causa análoga, depositará un escrito en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones, en el cual indicará los motivos de las terminaciones previstas; los nombres y apellidos,

número de la cédula personal de identidad y serie de cada trabajador que pueda resultar afectado, así como sus respectivos domicilios.

La solicitud debe estar acompañada de los documentos que justifiquen la petición.

**SEGUNDO:** Recibida la solicitud, el Director General de Trabajo dispondrá una investigación con la finalidad de comprobar la existencia o no de las causas alegadas para la terminación de los contratos de trabajo.

En la investigación, el inspector de trabajo recabará la opinión de los representantes de los trabajadores que puedan resultar afectados y consultará al empleador sobre las medidas que deban adaptarse para evitar o limitar las terminaciones.

**TERCERO:** Si el Director General de Trabajo lo considera procedente, podrá convocar al empleador y a los representantes de los trabajadores para sugerirles medidas que puedan evitar o limitar las terminaciones, tales como la disminución natural del personal sin cubrir las vacantes durante cierto tiempo, los traslados internos, la formación y readiestramiento de los trabajadores, la disminución o no realización de horas extraordinarias y la reducción de la jornada de trabajo.

**CUARTO:** En caso de reducción definitiva del personal se aplicarán las reglas establecidas en los artículos 141 y 142 del código de Trabajo.

**QUINTO:** Si el Director General de Trabajo aprueba la terminación de los contratos de trabajo, el empleador debe pagar la asistencia económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo en un plazo de diez días, a partir de la fecha en que recibió la resolución.

En este mismo plazo deberá entregar al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, copia de los recibos de descargos, firmados por el trabajador.

La resolución de aprobación de la terminación de los contratos de trabajo no surtirá efectos jurídicos y carecerá de eficacia respecto al trabajador que no reciba el pago de la asistencia económica en el plazo establecido en este artículo.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los diecisiete (17) días, del mes de no-

viembre, del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 1490 de la independencia y 130 de la Restauración.

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico Listín Diario  
del 17 de diciembre de 1993

## **RESOLUCION No. 33/93**

### **SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MARITIMOS.**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 295 y 421 del Código de Trabajo, 80 y 81 del Reglamento No. 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 80 del Reglamento No. 25893, de fecha 1ro. de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, el Secretario de Estado de Trabajo fijará por resolución los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos.

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** La jornada de trabajo de un oficial o de un miembro del personal subalterno empleado a bordo de un buque de cabotaje internacional, en los servicios de cubierta, de máquinas y de comunicaciones, no debe exceder:

- a) de veinticuatro horas por cada período de dos días consecutivos mientras el buque se encuentre en el mar;
- b) de ocho horas por día mientras el buque esté en puerto;

**SEGUNDO:** La jornada de trabajo de los oficiales y los miembros del personal subalterno empleados a bordo de buques dedicados a la navegación de altura en los servicios de cubierta, de máquinas y de comunicaciones, no debe exceder de ocho horas por día.

**TERCERO:** La jornada de trabajo del personal de fonda de un buque de pasajeros no debe exceder:

- a) de diez horas en el curso de un período de catorce horas cuando el buque se encuentre en el mar y en los días de arribada y zarpa y cuando el buque se encuentre en el puerto, mientras los pasajeros estén a bordo;
- b) de ocho horas por día cuando el buque se encuentre en el puerto y los pasajeros no estén a bordo.

**CUARTO:** La jornada de trabajo del personal de fonda de un buque que la sea de pasajeros, no debe exceder:

- a) de nueve horas en el curso de un período de trece horas mientras el buque se encuentre en el mar y en los días de arribada y zarpa;
- b) de ocho horas en el curso de un período de doce horas cuando el buque esté en el puerto.

**QUINTO:** Si el capitán del buque dispone trabajar el día de descanso semanal, conforme a lo establecido en el artículo 306 del Código de trabajo, la jornada de trabajo no debe exceder: a) del tiempo necesario para la ejecución de los trabajos corrientes o de limpieza, con un límite máximo de dos horas; b) de cinco horas cuando se trate de personas empleadas en la cocina o en los comedores de un buque de pasajeros.

**SEXTO:** Las horas o fracciones de hora trabajadas en exceso de la jornada establecida en esta Resolución, serán pagadas con el aumento dispuesto en el artículo 203 del Código de Trabajo.

**SEPTIMO:** No están sujetos a la jornada de trabajo que se establece en esta Resolución:

- a) el primer oficial y, el jefe de máquinas,
- b) el sobrecargo;
- c) cualquier otro oficial que esté a cargo de un servicio y no haga guardia.

**OCTAVO:** No se consideran horas extraordinarias de trabajo:

- a) los trabajos que el capitán estime necesarios o urgentes para la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo;
- b) los trabajos exigidos por el capitán para socorrer a otros buques o a otras personas en peligro,
- c) los trabajos de simulacro de incendio, de salvamento y ejercicios similares análogos;
- d) los trabajos exigidos por las formalidades aduaneras, la cuarentena u tras formalidades de carácter sanitario;
- e) el tiempo extraordinario exigido para el relevo normal de las guardias.

**NOVENO:** Para la aplicación del esta Resolución la expresión “buque de cabotaje internacional” significa cualquier buque destinado exclusivamente a efectuar travesías en el curso de las



.....

cuales no se aleja de la República más allá de los límites que fija la ley.

La expresión “buque dedicado a la navegación de altura” significa cualquier buque que no se dedique al cabotaje internacional.

La expresión “buque de pasajeros” significa cualquier buque autorizado para transportar más de doce pasajeros.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los dieciocho días, del mes de noviembre, del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico Listín Diario  
del 17 de diciembre de 1993.

## **RESOLUCIÓN No. 05/95**

### **QUE DEFINE EL PAPEL DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO EN LAS ASAMBLEAS DE LOS SINDICATOS**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir los sindicatos que estimen convenientes, así como el de afiliarse a los mismos, con la sola condición de observar las disposiciones del Código de Trabajo y sus estatutos.

**CONSIDERANDO:** Que la Suprema Corte de justicia, en funciones de Corte de Casación, ha sostenido en jurisprudencia constante que los sindicatos no son organismos oficiales administrativos, sino asociaciones privadas, razón por la cual, las atribuciones conferidas a la Secretaría de Estado de Trabajo en relación con los sindicatos deben ser interpretadas restrictivamente, a fin de que en ningún caso su ejercicio pueda suprimir o reducir sustancialmente la autonomía sindical.

**CONSIDERANDO:** Que la finalidad de la presencia de un inspector de trabajo en las asambleas de los sindicatos, sean éstas constitutivas, eleccionarias o de cualquier otra naturaleza, no puede ser otra que la de tomar constancia e informar a la Secretaría de Estado de Trabajo de las circunstancias en que se celebren estas asambleas y de lo que en ellas se resuelve.

**CONSIDERANDO:** Que las controversias que puedan suscitarse entre los miembros de un mismo sindicato deben ser resueltas por los tribunales de trabajo, y no por las autoridades administrativas.

**CONSIDERANDO:** Que las disposiciones y normas que rigen a los sindicatos se aplican a las federaciones y confederaciones.

**CONSIDERANDO:** Que deben establecerse criterios precisos, generales y uniformes que permitan a las autoridades administrativas del trabajo establecer cuál es la organización profesional más representativa, en todos los casos que la ley así lo disponga.

**CONSIDERANDO:** Que es necesario adecuar las disposiciones de la Resolución No. 38/91, de fecha 10 de diciembre de 1991,

del Secretario de Estado de Trabajo, a las previsiones del nuevo Código de Trabajo, promulgado el 29 de mayo de 1992.

**CONSIDERANDO:** Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Estado de Trabajo a usar las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

**VISTOS:** Los artículos 317 al 388, ambos inclusive, y 421 del Código de Trabajo.

**VISTOS:** Los artículos 81 y siguientes del Reglamento No. 25893, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

### RESUELVE:

**PRIMERO:** Los inspectores de trabajo sólo comparecerán a las asambleas de los sindicatos, sean estas constitutivos, electivas o de cualquiera otra naturaleza, cuando sean invitados por los interesados, quienes lo solicitarán por escrito al Director General de Trabajo o al Representante Local de Trabajo con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la reunión prevista.

**SEGUNDO:** Los inspectores de trabajo deben limitarse a levantar acta comprobatoria de la asamblea, haciendo constar el número de los presentes y las resoluciones adoptadas, así como el total de los afiliados de la agrupación, sí se trata de un sindicato ya registrado. Estos datos pueden ser completados con cualquiera otra observación sobre los hechos que se han producido en la reunión, pero en ningún caso el inspector de trabajo debe emitir juicio sobre la validez de la asamblea o de sus resoluciones.

**TERCERO:** La decisión del Director General de Trabajo que niegue el registro del sindicato, puede ser impugnada en un plazo de diez (10), a partir de la fecha en que los solicitantes reciben la notificación.

Si el Secretario de Estado de Trabajo rechaza la impugnación, su decisión puede ser recurrida ante el tribunal de lo contencioso-administrativo, conforme a las disposiciones de la Ley No. 1494, del 20 de agosto de 1947, y sus modificaciones.

**CUARTO:** Cada vez que elija una nueva directiva o se produzca un cambio en el Consejo Directivo, el sindicato registrado

debe comunicarlo por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo, anexando a dicho escrito: la nómina completa de los miembros electos, una copia del acta de la asamblea general correspondiente y la lista de los miembros presentes en la asamblea, documentos que deberán ser certificados por el Secretario de la asamblea.

**PARRAFO:** El departamento de Registro Sindical de la Secretaría de Estado de Trabajo se limitará a acusar recibo de la comunicación recibida.

**PARRAFO:** Sí surgen controversias entre los miembros del sindicato, el Departamento de Registro

Sindical debe abstenerse de intervenir en las mismas y si es apoderado invitará a las partes a someter sus diferencias ante el tribunal de trabajo correspondiente.

**QUINTO:** Para la determinación de la organización profesional más representativa en los distintos ámbitos sectoriales y territoriales, las autoridades administrativas del trabajo aplicarán los siguientes criterios: a) número de afiliados; b) número de sindicatos y federaciones pertenecientes a la confederación; c) naturaleza profesional, de empresa o de rama de actividad de los sindicatos adherentes a la federación y a la confederación; y d) antigüedad y continuidad de la organización.

**SEXTO:** La presente Resolución deroga la Resolución No. 38/91, de fecha 10 de diciembre de 1991, así como cualquiera otra que le sea contraria.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los diez (10) días del mes de enero del año mil novecientos noventa y cinco (1995), año, 151 de la Independencia y 132 de la Restauración.

**DR. RAFAEL ALBURQUERQUE**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

Publicada en el periódico El Siglo  
del 12 de enero de 1995.

**RESOLUCIÓN No. 20/1995**  
**QUE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE**  
**EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DE LOS JÓVENES**  
**TRABAJADORES**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que el aprendizaje de los jóvenes trabajadores debe sujetarse a un contrato, cuyos principios, métodos, y estipulaciones serán reglamentados por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y sometido a la posterior aprobación de la Secretaria de Estado de Trabajo.

**VISTO:** El Reglamento sobre el contrato de aprendizaje de los jóvenes trabajadores, aprobado en fecha 29 de marzo de 1995 por la Junta de Directores del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).

**VISTOS:** Los artículos 257 y 421 del Código de Trabajo.

**RESUELVE:**

**UNICO:** APROBAR como al efecto se APRUEBA el Reglamento: sobre el contrato de aprendizaje de los jóvenes trabajadores adoptado en fecha 29 de marzo de 1995, por la Junta de Directores del Instituto Nacional, de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los diecinueve (19) días, del Mes de abril, del año mil novecientos noventa y cinco (1995), años 151 de la Independencia y 132 de la Restauración.

**RAFAEL ALBURQUERQUE**  
Secretario de Estado de Trabajo

## REGLAMENTO SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La Junta de Directores del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).

**CONSIDERANDO:** Que para el conveniente desarrollo del sistema formativo de aprendizaje, procede reglamentar el contrato de aprendizaje de los jóvenes trabajadores.

**VISTO:** El artículo 257 del Código de Trabajo.

**VISTOS:** Los artículos 5, ordinal 4to. y 14 de la Ley No. 116 del 16 de enero de 1980, que crea el INFOTEP.

**VISTOS:** Los artículos 65 y siguientes del Reglamento No. 1894, de fecha 11 de agosto de 1980, para la aplicación de la citada Ley No. 116.

Adopta mediante Acuerdo el siguiente Reglamento:

**PRIMERO:** El contrato de aprendizaje es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, para recibir en cambio, además de la remuneración convenida, una formación profesional metódica, sistemática y completa.

**PARRAFO:** El aprendizaje está destinado a jóvenes de ambos sexos.

Queda prohibido el aprendizaje de los jóvenes que no han cumplido los catorce (14) años de edad y de los que hayan cumplido más de veintidós (22) años de edad.

**TERCERO:** El empleador sólo puede contratar aprendices para su formación en los oficios y ocupaciones calificados que requieran aprendizaje, contenidos en la Resolución que aprueba y publica la Secretaria de Estado de Trabajo.

**CUARTO:** El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y expresar:

1. Su objeto, en el cual se indicará que la formación se efectuará en forma teórica y práctica.
2. Su duración, la cual no podrá ser menor de seis (6) meses ni mayor de veinticuatro (24) meses, según el oficio o la ocupación objeto de aprendizaje. Esta duración quedará fijada en la lista de oficios u ocupaciones calificadas que aprueba y publica la Secretaria de Estado de Trabajo.

3. La retribución convenida, que en ningún caso será inferior al salario mínimo de ley, y la cual se pagará en base a las horas de formación práctica efectuadas en la empresa.

**QUINTO:** El contrato de aprendizaje, antes de su ejecución, debe ser depositado en el INFOTEP, quien después de la evaluación técnica correspondiente, lo remitirá a la Secretaría de Estado de Trabajo, para que ésta proceda a su aprobación y registro.

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), sólo otorgará su reconocimiento favorable si los equipos de la empresa, las técnicas utilizadas, las condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad en la empresa, así como las garantías de moralidad y competencia profesional de su personal y, especialmente, de la persona directamente responsable de la formación del aprendiz, permiten una formación satisfactoria.

**PARRAFO:** Las empresas que no reúnan las condiciones establecidas anteriormente, podrán definir acuerdos de colaboración con otras empresas a fin de enviar aprendices que serán rotados entre las mismas para que reciban la formación.

**SEXTO:** Son obligaciones del empleador:

1. Proporcionar al aprendiz la formación convenida y exigirle su asistencia a los cursos de los centros de formación.
2. Pagar puntual e íntegramente la retribución convenida.
3. Poner en conocimiento de los padres, tutores o encargados del aprendiz menor de edad, las faltas cometidas por éste y los accidentes y enfermedades que sufra.
4. Proporcionar al aprendiz habitación y alimentación sana y suficiente, siempre 'que se haya obligado a darle alojamiento.
5. Preferir al aprendiz para cubrir las vacantes que ocurran, una vez concluido el aprendizaje, sin perjuicio de los derechos que puedan tener otros trabajadores, en virtud de las leyes y los convenios colectivos.
6. Asignarle al aprendiz un monitor o maestro técnico en formación, durante el tiempo de vigencia del contrato, quien supervisará y firmará la carpeta de los trabajos realizados por el aprendiz.

**SEPTIMO:** Son obligaciones del aprendiz:

1. Dedicarse al aprendizaje de la profesión u oficio de que se trata.
2. Obedecer las instrucciones del empleador relativas a su trabajo y a su aprendizaje.
3. Conducirse con lealtad y diligencia en el cumplimiento de sus deberes.
4. Cuidar los materiales y herramientas del empleador.
5. Guardar respeto y consideración al empleador.
6. No divulgar los secretos de fabricación o los de la empresa.
7. Completar la carpeta con los trabajos realizados en la empresa, la cual será evaluada por su monitor e instructor.

**PARRAFO:** El aprendiz no es responsable de la calidad final de las labores que ejecuta en la formación práctica, las cuales deben ser supervisadas y validadas por su monitor, quien asume en este caso la responsabilidad.

**OCTAVO:** Son aplicables a los aprendices menores de edad las disposiciones del Capítulo relativo al «Trabajo de los Menores» del Código de Trabajo.

**NOVENO:** El aprendiz no puede trabajar horas extras.

**DECIMO:** El contrato de aprendizaje se suspende por las mismas causas establecidas en el Código de Trabajo para los contratos de trabajo.

**UNDECIMO:** El contrato de aprendizaje termina sin responsabilidad para las partes en el plazo convenido. Durante la ejecución del contrato de aprendizaje, se aplican las demás causas de terminación del contrato de trabajo previstas en el Código de Trabajo, con excepción del desahucio.

**DUODECIMO:** El contrato de aprendizaje se reputa contrato de trabajo, en los casos en que no se hayan cumplido las formalidades establecidas en los artículos 65 y siguientes del Reglamento No. 1894 para la aplicación de la Ley No. 116, del 16 de enero de 1980, que crea el Instituto Nacional de Formación. Técnico Profesional (INFOTEP), y las disposiciones de la presente Resolución.

**DECIMOTERCERO:** Al finalizar el plazo del contrato, el aprendiz recibirá un Título Profesional expedido por el. Instituto



Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), previo examen de evaluación para el oficio y ocupación de que se trate, realizado por una Comisión Evaluador designada por el INFO-TEP e integrada por un (1) empresario, un (1) monitor y un (1) instructor, todos relacionados con el oficio u ocupación, que no hayan participado en el proceso formativo del aprendiz.

**DECIMOCUARTO:** Si a juicio de la Comisión Evaluadora indicada en el artículo anterior, el aprendiz no cumple satisfactoriamente con los requisitos “establecidos para obtener su titulación, el Contrato de Aprendizaje quedará automáticamente prorrogado por un período máximo de hasta seis (6) meses.

**PARRAFO:** En todo caso, la prórroga sólo se autorizará si conviene a los intereses del trabajador y éste está de acuerdo con la misma.

Dado en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintinueve (29) días del Mes de marzo del año Mil Novecientos Noventa y Cinco (1995).

## **RESOLUCIÓN No. 25/2001**

### **SOBRE LOS REQUISITOS PARA REGISTRAR LOS CONTRATOS DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

#### **EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 135, 136, 137, 421 Y 423 del Código de Trabajo (ley 16-92) y 88 del Reglamento No, 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo,

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 135 del Código de Trabajo establece que el ochenta por ciento de los trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos.

**CONSIDERANDO:** Que la Ley 199 que autoriza el uso de una tarjeta de turismo con la cual un extranjero pueda ingresar a territorio nacional con fines turísticos sin necesidad de visa consular, establece que, el titular de este tipo de visa, no puede ejercer ninguna función que persiga fin lucrativo, por lo que prohíbe el trabajo de extranjeros provistos de visa de turismo.

**CONSIDERANDO:** Que si el empleador y el trabajador han decidido formalizar el contrato de trabajo por escrito, este debe redactarse en cuatro (4) originales: una para cada una de las partes y dos para ser remitidos por el empleador al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres (03) días de su fecha.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 15 del Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo establece.

“Todo empleador esté obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes al Inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo Indefinido o para una obra o servicio determinados, Indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula de Identidad y electoral y su sexo”; constituyendo esta disposición uno de los medios más idóneos para que las autoridades administrativas del trabajo puedan comprobar que el empleador cumple con las disposiciones sobre nacionalización del trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que la Secretaría de Estado de Trabajo debe velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en nuestra legislación laboral y en el caso de la especie para que las disposiciones sobre nacionalización del trabajo sean cumplidas cabalmente, con el objetivo de proteger la mano de obra dominicana.

**CONSIDERANDO:** Que Departamento de Trabajo debe despachar de acuerdo con las leyes y los reglamentos, los asuntos relativos a la nacionalización del trabajo, por lo que se hace necesario establecer un procedimiento para el registro de los contratos de trabajadores extranjeros.

**CONSIDERANDO:** Que el Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos (Artículo 421 de Código de Trabajo).

### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Establecer como al efecto establecemos los requisitos para registrar los contratos de trabajadores extranjeros.

**SEGUNDO:** El Director General del Departamento de Trabajo sólo procederá a registrar los contratos de trabajo entre un empleador y un trabajador extranjero cuando el mismo cumpla con los requisitos siguientes:

- a) Que la empresa para la cual va a trabajar la persona contratada, tenga su planilla de personal fijo depositada en esta Secretaría de Estado de Trabajo de conformidad a lo establecido en el Artículo 15 del Reglamento 258-93 de fecha 1 de octubre de 19~3, para la aplicación del Código de Trabajo,
- b) Que el contrato de trabajo haya sido formalizado por escrito, en cuatro originales y dos (02) se depositen en la Secretaria de Estado de Trabajo para fines de registro, en el plazo señalado por la ley, anexándole una copia del visado del trabajador o la trabajadora.
- c) El Departamento de Trabajo dispondrá las medidas pertinentes, a fin de determinar si se cumple con el Código de Trabajo y sus reglamentos, y en caso de comprobarlo, procederá a registrar dicho contrato, en caso contrario lo devolverá a la

parte para que en un plazo de cinco (05) días haga la corrección siempre que el contrato sea susceptible de la misma. Cuando no se depositen los documentos corregidos en un plazo señalado, el Director de Trabajo negará el registro.

**TERCERO:** la presente resolución debe ser comunicada al Director General de Trabajo para los fines de lugar y entrará en vigencia a los quince (15) días de su publicación en un diario de circulación nacional.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los seis (6) días del mes de junio del año 2001, año ciento cincuenta y siete (157) de la Independencia y ciento treinta y seis (136) de la Restauración.

**DR. MILTON RAY GUEVARA**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

**RESOLUCION No. 41-2004**  
**QUE AUTORIZA LA FUNCIÓN**  
**DE AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN**  
**(MODIFICA LA RESOLUCIÓN 03/91**  
**DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 1991)**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que la República Dominicana suscribió el 22 de septiembre de 1953 el Convenio número 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la organización del servicio del empleo.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 6, literal c) de dicho Convenio, en la actualidad en vigor y ratificado por la República Dominicana, manifiesta que: "...El Servicio de Empleo deberá recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesionales o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general".

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 2 de dicho Convenio estipula que: "Las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos".

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 3 literal b, del Reglamento Orgánico y Funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo, establece como una atribución de la Secretaría de Estado de Trabajo "Dirigir la definición de la política nacional de empleo".

**CONSIDERANDO:** Que el marco legal existente que regula el funcionamiento de las Agencias Retribuidas de Colocación no es lo suficientemente claro, lo que permite que estas Agencias

funcionen sin la autorización correspondiente de las autoridades administrativas del trabajo, perjudicando a las personas que buscan obtener un empleo.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 4 del Reglamento Orgánico y Funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo establece que: “El Secretario de Estado de Trabajo, como autoridad máxima, toma las decisiones, formula las políticas generales y específicas, dicta la reglamentación interna y define las normas de actuación de la Institución”.

**CONSIDERANDO:** Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Estado de Trabajo a usar de las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

**VISTO:** El Convenio 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la organización del servicio de empleo.

**VISTO:** El Reglamento Orgánico y Funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo.

**VISTO:** Los artículos 421, 444, 446, 447, 448 y 449 del Código de Trabajo (Ley 16-92).

## RESUELVE

### CAPITULO I

#### Disposiciones Generales

##### **Artículo 1. Definición:**

Las Agencias Privadas de Colocación son entidades que colaboran con la Dirección General de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo y tienen como finalidad colaborar con los trabajadores en encontrar un empleo y con los empleadores para la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades. Podrán tener la condición de Agencias Privadas de Colocación las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza.

## CAPITULO II

### Procedimiento para la concesión, renovación y extinción de la autorización

#### Artículo 2. Inicio del procedimiento.

1. La concesión de la autorización como Agencia Privada de Colocación se iniciará con la solicitud de autorización presentada por la persona física o jurídica correspondiente, haciendo constar los siguientes datos:
  - a) Identificación del solicitante.
  - b) Domicilio de la entidad.
  - d) Número de identificación en el Registro Nacional Laboral, y/o planilla de personal del establecimiento si se trata de una persona jurídica o empresa.
  - e) Ámbito territorial y profesional en el que se pretende actuar.
2. La solicitud se acompañará de la memoria-proyecto técnico y de gestión para el ámbito solicitado, la cual contendrá los siguientes apartados:
  - a) Ubicación y descripción del local o locales donde vaya a desarrollarse su actuación.
  - b) Previsión del volumen de usuarios a atender y servicios a prestar.
  - c) Instalaciones, mobiliario y recursos materiales.
  - d) Previsiones de dotación de personal.
  - e) Métodos e instrumentos de trabajo.
  - f) Presupuesto de gastos e ingresos con especificación de la remuneración a percibir del empleador, de los trabajadores o de ambos, por cada servicio prestado.
  - g) Documentación que le acredite estar en cumplimiento con las normas laborales.
3. La solicitud se completará llenando el modelo que figura como anexo a esta Resolución.

**Artículo 3.** El procedimiento de autorización finalizará con la firma de un convenio de colaboración o con la resolución negando la solicitud requerida a la dirección General de Empleo, en el plazo máximo, en ambos casos, de dos (2) meses, a contar desde que la solicitud haya sido recibida en la Dirección General

del Empleo. Para ambos casos, se requerirán informes técnicos previos sobre la veracidad de la información suministrada por la Agencia solicitante.

**Artículo 4. Duración y renovación de la autorización.**

1. La duración de la autorización inicial será de un (1) año, a partir de la firma del convenio de colaboración, al término del cual, previa solicitud por escrito por parte de la Agencia Privada de Colocación, con un antelación mínima de dos (2) meses, podrá ser prorrogado por un (1) año más. A la solicitud de renovación de la autorización, la Agencia Privada le Colocación unirá Balance de gastos e ingresos y Memoria de la actividad desarrollada, presupuesto y previsión de actividades del período que se prorroga, así como cualquier otro documento o información que, por estar contemplados en el convenio de colaboración, pueda solicitar la Dirección General de Empleo.
2. La Dirección General de Empleo, revisada la documentación señalada en el párrafo anterior, y si subsisten las condiciones y requisitos que dieron lugar a la autorización, se manifestará en forma expresa sobre la concesión de la prórroga solicitada, con un (1) mes de antelación a la fecha del término del convenio anterior.
3. Al término del segundo año, y mediante el procedimiento establecido en este artículo, la autorización podrá convertirse en indefinida, estando, en todo caso, sujeta al cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la presente Resolución.

**Artículo 5. Memoria y planificación de actividades**

La Agencia Privada de Colocación estará obligada a presentar a la Dirección General de Empleo, con periodicidad anual y dentro del primer mes de cada ejercicio, una Memoria de actividades y una planificación de aquéllas a realizar el año siguiente, cuyos contenidos serán los establecidos en el convenio de colaboración.

**Artículo 6. Modificación del convenio de colaboración**

1. Cualquiera de los signatarios del convenio de colaboración podrá proponer su modificación en los términos establecidos en este artículo.



2. La solicitud de modificación se iniciará con una propuesta que deberá cumplir los siguientes trámites:
  - a) Quien solicite la modificación comunicará por escrito a la otra parte las cláusulas del convenio de colaboración afectadas con los argumentos detallados de las causas que lo motivan.
  - b) Una vez notificada dicha propuesta, la otra parte dispondrá del plazo de quince (15) días para su análisis. Si aquélla fuera aceptada, se pondrá en conocimiento de la otra parte y se redactará un nuevo convenio de colaboración en el que se recojan las modificaciones en cuestión. En caso contrario, se comunicará la decisión en el plazo indicado precedentemente.

**PARRAFO:** La modificación, en ningún caso podrá afectar a los fines y funciones de la Agencia Privada de Colocación, ni contravenir lo establecido en la presente Resolución.

3. La firma del nuevo convenio no supondrá alteración de las obligaciones de la agencia en relación a la fecha de presentación de la Memoria anual de actividades.

#### **Artículo 7. Extinción de la autorización.**

1. La autorización se extinguirá:
  - a) Por terminación del plazo concedido en la misma.
  - b) Por incumplimiento por parte de la Agencia Privada de colocación de cualquiera de los requisitos y obligaciones recogidos en esta Resolución o de las condiciones establecidas en el convenio de colaboración, así como por vulneración del principio de igualdad en el acceso al empleo.
  - c) Igualmente, será causa de extinción de la autorización, la vulneración por parte de la Agencia Privada de Colocación de cualquiera de las normas laborales vigentes en el país.
  - d) Por aquellas causas que se establezcan expresamente en el convenio de colaboración.
2. La declaración de extinción se efectuará por resolución motivada de la Dirección General de Empleo. La Agencia Privada de Colocación asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción.

### CAPITULO III

#### **Artículo 8. Condiciones de actuación de las agencias de colocación.**

En relación con sus usuarios, las Agencias Privadas de Colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y las específicas que figuren en el correspondiente convenio. La Dirección General de Empleo podrá autorizar la existencia de Agencias Privadas de Colocación en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y de acuerdo con el procedimiento previsto en esta resolución.

Las agencias de colocación, para actuar como tales, deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. La remuneración que reciban del empresario, del trabajador, o de ambos, se limitará exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. A tal fin, se consideran servicios prestados la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir, existentes en las empresas.
2. Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo.
3. Estar previamente autorizadas por la Dirección General de Empleo.
4. Circunscribir su ámbito territorial o funcional de actuación a lo que se determine en el correspondiente convenio de colaboración.
5. No sub contratar con terceros la realización de los servicios objeto de la autorización concedida.
6. No podrán ejercer las labores de intermediación para trabajadores nacionales en puestos de trabajo en el extranjero.

**Artículo 16.** Las Agencias Privadas de Colocación que estuvieran registradas con la legislación anterior dispondrán de un plazo de nueve (9) meses contados a partir de la vigencia de la presente resolución para adaptarse a ésta.

#### **Artículo 17. Desarrollo normativo**

Se autoriza a la Dirección General de Empleo, para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto

.....

en la presente Resolución.

**Artículo 18.** La presente Resolución deroga la Resolución No. 03/91 del Secretario de Estado de Trabajo de fecha 28 de enero del 1991.

Dada en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintiocho (28) días del mes de julio del año dos mil cuatro (2004).

**DR. MILTON RAY GUEVARA**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

**RESOLUCIÓN No. 52/2004**  
**SOBRE TRABAJOS PELIGROSOS E INSALUBRES**  
**PARA PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS**  
**(MODIFICA LA RESOLUCION No. 02/93**  
**DE FECHA 13 DE ENERO DE 1993)**

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**CONSIDERANDO:** Que el país ha ratificado los Convenios 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo y 182 sobre Peores Formas del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**CONSIDERANDO:** Que el Convenio 182 sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil, define el trabajo infantil peligroso en su artículo 3 literal d como: “el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños” y en su artículo 4 establece: “Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3 literal d, deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación 190 de la OIT, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, del 1999”.

**CONSIDERANDO:** Que el Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo, elevó la edad para los trabajos peligrosos e insalubres hasta los 18 años.

**CONSIDERANDO:** Que para dar cumplimiento a los compromisos asumidos con los organismos internacionales, es necesario que sean determinados los trabajos peligrosos e insalubres que serán prohibidos para toda persona menor de dieciocho (18) años.

**CONSIDERANDO:** Que el Principio XI del Código de Trabajo de la República Dominicana expresa: “Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria”.

**VISTOS:** Los artículos 246, 251, 253 y 421 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

**VISTA:** La Resolución del Secretario de Estado de Trabajo No. 03/93 sobre Trabajo Peligroso e Insalubre para los Menores de Edad de fecha 13 de enero del año 1993 y la Resolución del Secretario de Estado de Trabajo No. 12/93 sobre la Lista de Oficios y Ocupaciones Calificadas que Requieren Aprendizaje, de fecha 15 de abril del año 1993.

**VISTA:** El acta de sesión y aprobación del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil.

### RESUELVE

**PRIMERO:** Para los efectos de la presente resolución se entiende por trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años, aquellas actividades y tareas que por la naturaleza de su ejecución y condiciones en las que se realizan puedan causar daños a la salud física y mental, al desarrollo integral y hasta la muerte del niño, niña o adolescente, así como aquellos que por el riesgo que implican, se necesita de una destreza y conocimientos especiales para su ejecución.

**PARRAFO:** El daño o lesiones pueden ser causados por la exposición del niño, niña o adolescente a factores tecnológicos, ambientales, a los utensilios y maquinarias a usar, o por el contacto con productos o sustancias con una composición peligrosa.

**SEGUNDO:** Se prohíbe la participación de personas menores de 18 años en los siguientes trabajos y tareas:

1. Trabajos que lo expongan directa o indirectamente al contacto de productos y sustancias tóxicas, gases, combustibles, carburantes, agentes cancerígenos como el plomo y el asbesto, así como inflamables, irritantes y corrosivas, así como cualquier actividad relacionada con desechos tóxicos; exposición a elementos biológicos (virus, bacterias, hongos) para lo cual no haya tratamiento o sus efectos sean de difícil tratamiento;
2. Tareas que impliquen el manejo de equipos y motores pesados tales como palas mecánicas, grúas, montacargas, y tractores;
3. Levantamiento de carga manual con pesos de más de 15 kilogramos para niños y adolescentes hombres y 10 kilogramos

- para niñas y adolescentes mujeres; 4) Tareas que impliquen el uso de maquinarias y herramientas manuales tales como prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos que puedan cuando haya riesgo de ocasionar amputaciones, quemaduras, fracturas o aplastamientos, maquinaria trituyente y cortante, que puedan ocasionar riesgo de atropamiento, corte, proyección de partículas o contacto mecánico o térmico;
5. Tareas que impliquen producción, venta o distribución de bebidas alcohólicas o establecimientos donde haya un consumo directo de bebidas alcohólicas y otras sustancias psicoactivas;
  6. Tareas en cámaras de congelación en temperaturas inferiores a 50 bajo cero;
  7. Tareas en contacto con electricidad, específicamente la alta tensión, cuando sea una corriente alterna superior a 1,000 voltios y continuas superiores a 1,500 voltios, así como que lo expongan a radiaciones ionizantes;
  8. Tareas en las que se usen maquinarias o equipos que produzcan vibraciones de baja, media y alta frecuencia de 2 a 300 MHZ.
  9. Tareas donde el ruido sea igual o superior a 85 decibeles.
  10. Tareas y trabajos en minas, subterráneos, excavaciones, pozos y canteras.
  11. Tareas que impliquen el uso, transporte y venta de agroquímicos.
  12. Trabajo como estibadores y cargadores cuando se trate de levantamiento, colocación y traslado de cargas con peso de más de 15 kilogramos para hombres y 10 kilogramos para mujeres
  13. Trabajo en alta mar, en profundidades y estanques que impliquen sumersión;
  14. Actividades en las que la seguridad del adolescente y la de otras personas que estén bajo su responsabilidad puedan estar en peligro (cuido de niños, ancianos, enfermos);
  15. Construcción y demarcación de carreteras, puentes, muelles, represas y edificaciones en labores que impliquen movimiento de tierra, asfalto, carpeteo de carreteras, conducción de vehículos y maquinarias pesadas o cualquier otro trabajo de construcción con riesgo de caída de altura superior de 2 metros;

16. Trabajos que se desarrollan en espacios confinados, es decir, coberturas limitadas y ventilación desfavorable;
17. Trabajos en la fabricación de explosivos y juegos pirotécnicos, fósforos, manipulación de motores de combustión y de fundición de metales;
18. Trabajos que impliquen exposición a temperaturas extremas;
19. Trabajo nocturno o que implique que el niño, niña o adolescente deba dormir en el lugar de trabajo;
20. Trabajo en el sector agrícola con condiciones y medio ambiente de Trabajo que atenten contra la salud integral;
21. Trabajos que lo expongan a accidentes de tránsito tales como la venta callejera, traslado de dinero y trabajos similares que se realizan en las vía públicas;
22. Trabajos que generen daños a la salud del adolescente por la postura, aislamiento, alta complejidad o exijan responsabilidad no acorde a un adolescente;
23. Trabajos y tareas en áreas destinadas de juegos de azar y apuestas;
- 24) Trabajos que impliquen la exhumación de cadáveres y su manipulación;
- 25) Siembra, corte, acarreo y alza de la caña de azúcar y manipulación del bagazo de la caña;
- 26) Trabajos en moteles y cabañas donde se determine que afecta la moralidad del niño, niña o adolescente.

**TERCERO:** Los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 año: podrán realizar los trabajos señalados en los numerales 2, 4, 6, 7, 8 y 15 sólo cuando sean imprescindibles para el desarrollo de un contrato de aprendizaje, dentro del proceso de formación profesional del adolescente y con la condición de que se garantice la protección de su seguridad y salud y el trabajo se realice bajo la supervisión y control de una persona competente que pertenezca al centro que le imparte la formación o a la empresa si se tratare de una práctica o pasantía.

**CUARTO:** Mediante la presente Resolución se modifica el artículo segundo de la Resolución No. 12/93 sobre la Lista de Oficios y Ocupaciones Calificadas que Requieren Aprendizaje, de fecha 15 de abril del año 1993, para excluir de la lista la participación de

personas menores de 18 años por ser considerado peligroso para los mismos, los siguientes contratos de aprendizajes: En la Ocupación Producción Agrícola: la aplicación de pesticidas, cultivador de arroz; en la Ocupación Fundición: el auxiliar de fundición; en la Ocupación Desabolladura y Pintura de Vehículos: desabollador de vehículos, pintor de vehículos; en la Ocupación de Servicio de Bar y Restaurante: el barman y ayudante de bar; en la Ocupación de Mecánica Automotriz: el desabollador de vehículos y el pintor de vehículos.

**QUINTO:** En caso de que surjan dudas respecto de la calificación del trabajo a realizar, el Departamento de Trabajo queda facultado mediante la presente Resolución, para determinar previo informe técnico de la Inspección de Trabajo y la Dirección de Higiene y Seguridad, si la tarea puede considerarse como un trabajo peligroso e insalubre, tomando como criterio los artículos primero y segundo de la presente Resolución.

**SEXTO:** Las violaciones en contra de la presente Resolución serán consideradas como faltas muy graves y en consecuencia conllevarán las sanciones establecidas al efecto en el artículo No. 721 del Código de Trabajo (Ley 16-92).

**SEPTIMO:** La presente Resolución deroga la Resolución No. 03/93 del 13 de enero del año mil novecientos noventa y tres y toda otra resolución que le sea contraria.

**DADA:** En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los TRECE (13) días del mes de AGOSTO, del año dos mil cuatro (2004), año 160 de la Independencia y 140 de la Restauración.

**DR. MILTON RAY GUEVARA**  
Secretario de Estado de Trabajo



**RESOLUCIÓN No. 69/2005**  
**SOBRE LISTA DE OFICIOS Y OCUPACIONES**  
**CALIFICADAS QUE REQUIEREN APRENDIZAJE**  
(Sustituye la Resolución No. 12-93)

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

**VISTOS:** Los artículos 255, 256, 257 del Código de Trabajo, el artículo 5 de la ley No. 116, de fecha 16 de enero de 1980, que creó el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76 y 77 del Reglamento No. 1894 del 11 de agosto de 1980 para la aplicación de la Ley No. 116 del 16 de enero de 1980.

**VISTA:** La lista de "Oficios y Ocupaciones Calificadas que requieren Aprendizaje", aprobada por la Junta de Directores del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), de fecha primero (1ero.) de diciembre del año Dos Mil Cinco (2005).

**VISTA:** La Resolución No. 12/93, del Secretario de Estado de Trabajo de fecha 15 de abril del año 1993, sobre la lista de oficios y ocupaciones calificadas que requieren aprendizaje.

**CONSIDERANDO:** Que en sesión de fecha primero (1ero.) de diciembre del año Dos Mil Cinco (2005), la Junta de Directores del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) aprobó la Lista de Oficios y Ocupaciones Calificadas que requieren Aprendizaje.

**CONSIDERANDO:** Que el Artículo 257 del Código de Trabajo dispone que el aprendizaje de los jóvenes trabajadores podrá llevarse a cabo por medio de un contrato, cuyos principios, métodos y estipulaciones será reglamentado por el INFOTEP y sometido para la posterior aprobación de la Secretaría de Estado de Trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que el Artículo 5, ordinal 4, de la Ley No. 116, de fecha 16 de enero de 1980, que creó el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), otorga a esta entidad la atribución de mantener un sistema nacional de aprendizaje con miras a la formación de los jóvenes trabajadores, la cual se realizará por medio de un contrato cuyos principios, métodos y

estipulaciones especiales, serán reglamentados por la Junta de Directores del INFOTEP.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 65 del Reglamento No. 1894, de fecha 11 de agosto de 1980, para la aplicación de la Ley No. 116, del 16 de enero de 1980, denomina como aprendizaje la formación profesional metódica y sistemática de adolescentes menores de 16 y mayores de 14 años durante períodos previamente fijados, tanto en centro de formación como en empresas, para hacerlos aptos para ejercer ocupaciones calificadas.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 68 del mencionado Reglamento No. 1894, define la ocupación calificada como "aquella que abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las cuales debe intervenir la iniciativa del trabajador, su habilidad manual, conocimientos técnicos especializados y su capacidad de emitir juicios y que requiere formación metódica completa, directamente vinculada con el medio real del trabajo".

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 77 del Reglamento No. 1894, de fecha 11 de agosto de 1980, dispone que "la Secretaría de Estado de Trabajo publicará periódicamente, a propuesta de la Junta de Directores del INFOTEP, la lista de oficios y ocupaciones calificadas que requieren aprendizaje".

**CONSIDERANDO:** Que en su sesión de fecha primero (1ero.) de diciembre del año Dos Mil Cinco (2005), la Junta de Directores del INFOTEP aprobó la lista de oficios y ocupaciones calificadas que requieren aprendizaje y solicitó a la Secretaría de Estado de Trabajo su publicación.

## R E S U E L V E

**PRIMERO:** DISPONER, como al efecto DISPONE, la publicación de la Lista de Oficios y Ocupaciones Calificadas que requieren aprendizaje, aprobada por la Junta de Directores del INFOTEP, en fecha primero (1ero.) de diciembre del año Dos Mil Cinco (2005), la cual se transcribe en el anexo.

**SEGUNDO:** DISPONER, como al efecto DISPONE, que sólo los oficios u ocupaciones incluidos en la lista del anexo pueden ser objeto de contratos de aprendizaje.

**TERCERO: DEROGAR**, como al efecto DEROGA, la Resolución No. 12/93 del Secretario de Estado de Trabajo, de fecha 15 de abril del 1993.

**DADA:** En Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana a los trece (13) días del mes de diciembre del año dos mil cinco (2005) año 161 de la Independencia y 142 de la Restauración.

**LIC. JOSE RAMON FADUL**  
**Secretario de Estado de Trabajo**

LISTA DE OFICIO U OCUPACIONES QUE REQUERE APRENDIZAJE

SECTOR	RAMA	FAMILIA	SALIDA	DURACION	MODO
Agropecuario	Agricultura	Producción Agrícola	4.11.22 Técnico en Desarrollo Agrícola y Pecuaria	1,632	F
		Floricultura	4.01.71 Técnico en Floricultura	1,115	F
Industrial	Confección	Confeccion Industrial de Prendas de Vestir	7.16.94 Técnico en Operación de Máquinas de Coser Industrial	1,947	F
		Muebles de Madera	8.51.32 Técnico en Ebanistería	4,220	F
	Maderas y Afines	Artes Gráficas	8.05.54 Técnico en Artes Gráficas	4,250	F
			7.51.11 Técnico en Mecánica Industrial	4,250	F
	Metalmecánica	Soldadura	7.51.44 Técnico en Electromecánica Industrial	3,456	F
			7.56.17 Técnico en Construcciones Metálicas	4,284	F
	Mantenimiento Mecánico	Mantenimiento Mecánico de Máquinas de Coser	7.53.62 Técnico en Mecánica de Máquinas de Coser	3,908	F
		Instrumentación Industrial	7.71.24 Técnico en Mecánica de Máquinas de Coser Industrial	3,908	F
	Mantenimiento Mecánico	Mecánica Automotriz	7.53.76 Técnico en Mecánica Automotriz	4,200	F

SECTOR	RAMA	FAMILIA	SALIDA	DURACION	MODO
			7.52.64 Técnico en Electromecánica Automotriz	3,456	F
			7.61.30 Técnico en Electricidad Automotriz	4,200	F
		Desabolladura y Pintura de Vehículos	7.81.31 Técnico en Pintura de Vehículos	4,283	F
			7.54.11 Técnico en Desabolladura de Vehículos	4,315	F
		Instalador y Mantenimiento Eléctrico	7.61.17 Técnico en Instalación y Mantenimiento Eléctrico	4,310	F
		Mantenimiento	7.61.59 Técnico en Operación de Plantas Termoeléctricas	2,258	F
			7.62.85 Técnico en Electrónica Industrial	4,250	F
		Mantenimiento de Refrigeración y Aire Acondicionado	7.62.74 Técnico en Refrigeración y Aire Acondicionado	4,155	F
		Metalúrgica	7.39.47 Técnico en Operaciones de Procesos Metalúrgicos	2,300	F
	Construcción	Albañilería	7.91.21 Técnico en Construcción	1,948	F
	Mantenimiento General	Mantenimiento y Conservación de Edificaciones	7.99.45 Técnico en Mantenimiento Hospitalario	4,230	F

SECTOR	RAMA	FAMILIA	SALIDA	DURACION	MODO
Hotelería	Ventas	Servicios de Bar y Restaurantes	3.31.42 Técnico en Ventas	1,090	F
			9.21.11 Técnico Camarero de Bar y Restaurante	4,119	F
		Arte Culinario	9.12.11 Técnico en Arte Culinario	4,119	F
			9.12.40 Técnico Camarero(a) de Habitación	3,270	F
		Recepcionista de Hotel	2.99.12 Técnico en Recepción de Hotel	4,140	F
			8.22.18 Técnico en Panadería y Repostería	2,280	F
	Seguridad Ocupacional	Seguridad Industrial	9.01.11 Técnico en Seguridad Industrial	4251	F

F (DUAL) = Formación Dual

Los oficios marcados con (\*) sólo pueden ser cursados por personas mayores de 18 años, según la Resolución No. 52/2004 Sobre Trabajos Peligrosos e Insalubres para Personas Menores de 18 Años, dictada por el Secretario de Estado de Trabajo.

NOTA: Esta lista de Oficios y Ocupaciones Calificadas que Requieren Aprendizaje, forma parte íntegra de la Resolución No. 69-2005, de fecha 13 de diciembre del año 2005.

**CONVENIOS  
DE LA ORGANIZACION  
INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO RATIFICADOS  
POR LA REPUBLICA  
DOMINICANA**





## INDICE GENERAL

### DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

<b>CONVENIO 1:</b> por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales . . . . .	301
<b>CONVENIO 19:</b> relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo . . . . .	306
<b>CONVENIO 26:</b> relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos . . . . .	315
<b>CONVENIO 29:</b> relativo al trabajo forzoso u obligatorio . . . . .	319
<b>CONVENIO 45:</b> relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas . . . . .	334
<b>CONVENIO 52:</b> relativo a las vacaciones anuales pagadas . . . . .	337
<b>CONVENIO 77:</b> relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria . . . . .	344
<b>CONVENIO 79:</b> relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales . . . . .	353
<b>CONVENIO 80:</b> . . . . .	361
<b>CONVENIO 81:</b> relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio . . . . .	367
<b>CONVENIO 87:</b> relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación . . . . .	381
<b>CONVENIO 88:</b> relativo a la organización del servicio del empleo . . . . .	388
<b>CONVENIO 89:</b> relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (denunciado en fecha 6/11/2001) . . . . .	394
<b>CONVENIO 90:</b> relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948) . . . . .	405
<b>CONVENIO 95:</b> relativo a la protección del salario . . . . .	414
<b>CONVENIO 98:</b> relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva . . . . .	424

<b>CONVENIO 100:</b> relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor . . . . .	430
<b>CONVENIO 104:</b> relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas . . . . .	436
<b>CONVENIO 105:</b> relativo a la abolición del trabajo forzoso . . . . .	440
<b>CONVENIO 106:</b> relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas . . . . .	444
<b>CONVENIO 107:</b> relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes. . . . .	452
<b>CONVENIO 111:</b> relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación . . . . .	466
<b>CONVENIO 119:</b> relativo a la protección de la maquinaria . . . . .	471
<b>CONVENIO 122:</b> relativo a la política de empleo. . . . .	480
<b>CONVENIO 138:</b> relativo sobre la edad mínima de admisión al empleo . . . . .	485
<b>CONVENIO 144:</b> relativo a las consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo) . . . . .	496
<b>CONVENIO 150:</b> relativo a la administración del trabajo. . . . .	501
<b>CONVENIO 159:</b> sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. . . . .	508
<b>CONVENIO 167:</b> sobre seguridad y salud en la construcción. . . . .	514
<b>CONVENIO 170:</b> sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo . . . . .	531
<b>CONVENIO 171:</b> sobre el trabajo nocturno . . . . .	544
<b>CONVENIO 172:</b> sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. . . . .	552
<b>CONVENIO 182:</b> sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil . . . . .	559

# **CONVENIO 1**

## **CONVENIO POR EL QUE SE LIMITAN LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES A OCHO HORAS DIARIAS Y CUARENTA Y OCHO SEMANALES**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 411, promulgada el 16-11-32,  
Gaceta Oficial No. 4524, del 30-11-32**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

### **Artículo 1**

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran «empresas industriales», principalmente:
  - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase
  - b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
  - d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.
2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y envías de agua interiores.
  3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

## Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones

o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

- c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

### **Artículo 3**

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

### **Artículo 4**

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

### **Artículo 5**

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

### **Artículo 6**

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:
  - a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
  - b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

### **Artículo 7**

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:
  - a) una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
  - b) una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5
  - c) datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.
2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

## Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:
  - a) 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 el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán mortificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;
  - b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;
  - c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.
2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

## Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

- a) se consideran «empresas industriales», principalmente:
  - las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 1; las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos; las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de «fábricas», formulada por la autoridad competente; las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y sin tener en cuenta

- el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;
- b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;
  - c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;
  - d) el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;
  - e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;
  - f) las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;
  - g) las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923;
  - h) el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1 de julio de 1925.



**Artículo 10**

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

**Artículo 11**

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

**Artículo 12**

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1923 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- 1) fábricas de sulfuro de carbono,
- 2) fábricas de ácidos,
- 3) tenerías,
- 4) fábricas de papel,
- 5) imprentas,
- 6) aserraderos,
- 7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación,
- 8) trabajos a roza abierta en las minas,
- 9) fundiciones,
- 10) fábricas de cal,
- 11) tintorerías,
- 12) vidrierías (sopladores),

13) fábricas de gas (fogoneros),

14) carga y descarga de mercancías, y, a más tardar, hasta el 1 de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- 1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos; 2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;
- 3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;
- 4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;
- 5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);
- 6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero;
- 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;
- 8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.
- 9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretera, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;
- 10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;
- 11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

**Artículo 13**

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924.

**Artículo 14**

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

**Artículo 15**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 16**

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:
  - a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;
  - b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.
2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

**Artículo 17**

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 18**

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 19**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

**Artículo 20**

Todo Miembro que haya ratificado el presente 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 en la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 21**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 22**

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

## **CONVENIO 19**

### **CONVENIO RELATIVO A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y NACIONALES EN MATERIA DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO**

**Aprobado por el Congreso Nacional  
mediante Resolución No. 4528, promulgada el 31-8-56  
Gaceta Oficial No. 8025, del 12-9-56**

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 19 de mayo de 1925 en su séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales, víctimas de accidentes del trabajo, cuestión que constituye el segundo punto en el orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha cinco de junio de mil novecientos veinticinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### **Artículo 1**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

## **Artículo 2**

Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un Miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro Miembro, deberán regirse por la legislación de este último Miembro.

## **Artículo 3**

Los Miembros que ratifiquen el presente Convenio y no posean un régimen de indemnización o de seguros a tanto alzado de accidentes del trabajo convienen en instituir un régimen de este género, dentro de un plazo de tres años a partir de su ratificación.

## **Artículo 4**

Los Miembros que ratifiquen el presente Convenio se obligan a prestarse mutuamente asistencia con objeto de facilitar la aplicación del Convenio y la ejecución de las leyes y reglamentos respectivos en materia de indemnización por accidentes del trabajo, y a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, que habrá de notificarlo a los demás Miembros interesados, toda modificación de la legislación vigente en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

## **Artículo 5**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 6**

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 7**

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

**Artículo 8**

A reserva de las disposiciones del artículo 6, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3 y 4 a más tardar el 1 de enero de 1927, y a tomar las medidas que fueran necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

**Artículo 9**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 10**

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 en la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 11**

Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.

### **Artículo 12**

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



## **CONVENIO 26**

### **CONVENIO RELATIVO AL ESTABLECIMIENTO DE MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS**

**Aprobado por el Congreso Nacional  
mediante Resolución No. 4528, promulgada el 31-8-56  
Gaceta Oficial No. 8025, del 12-9-56**

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 30 de mayo de 1928 en su undécima reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos, cuestión que constituye el primer 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 dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### **Artículo 1**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.
2. A los efectos de este Convenio, el término «industrias» comprende las industrias de transformación y el comercio.

## Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 1.

## Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.
2. Sin embargo:
  - 1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.
  - 2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.
  - 3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

## Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los

salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

### **Artículo 5**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industrias las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

### **Artículo 6**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 7**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo 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 8**

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

### **Artículo 9**

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 en la Oficina Internacional del Trabajo.
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 cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 10**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 11**

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

## **CONVENIO 29**

### **CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO**

**Aprobado por el Congreso Nacional  
mediante Resolución No. 4505, promulgada el 27-7-56.  
Gaceta Oficial No. 8010, del 1-8-56**

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 10 de junio de 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer 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 veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### **Artículo 1**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.
3. A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de

Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

## **Artículo 2**

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» no comprende:
  - a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
  - b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
  - c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
  - d) cualquier trabajo o servicio que, se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
  - e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición

de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

### **Artículo 3**

A los efectos del presente Convenio, la expresión «autoridades competentes» designa a las autoridades metropolitanas, o a las autoridades centrales superiores del territorio interesado,

### **Artículo 4**

1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.
2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 5**

1. Ninguna concesión a particulares, compañías o personas jurídicas privadas deberá implicar la imposición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio cuyo objeto sea la producción o recolección de productos que utilicen dichos particulares, compañías o personas jurídicas privadas, o con los cuales comercien.
2. Si las concesiones existentes contienen disposiciones que impliquen la imposición de semejante trabajo forzoso u obligatorio, esas disposiciones deberán quedar sin efecto tan pronto sea posible, a fin de satisfacer las prescripciones del artículo 1 del presente Convenio.

### **Artículo 6**

Los funcionarios de la administración, incluso cuando deban estimular a las poblaciones a su cargo a que se dediquen a una forma

cualquiera de trabajo, no deberán ejercer sobre esas poblaciones una presión colectiva o individual con el fin de hacerlas trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas.

### **Artículo 7**

1. Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.
2. Los jefes que ejerzan funciones administrativas podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio, con la autorización expresa de las autoridades competentes, en las condiciones previstas por el artículo 10 del presente Convenio.
3. Los jefes legalmente reconocidos que no reciban una remuneración adecuada en otra forma podrán disfrutar de servicios personales debidamente reglamentados, siempre que se tomen todas las medidas necesarias para evitar cualquier abuso.

### **Artículo 8**

1. La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá las autoridades civiles superiores del territorio interesado.
2. Sin embargo, estas autoridades podrán delegar en las autoridades locales superiores la facultad de imponer trabajo forzoso u obligatorio, cuando este trabajo no implique el alejamiento de los trabajadores de su residencia habitual. Dichas autoridades podrán igualmente delegar en las autoridades locales superiores, en los períodos y en las condiciones que se estipulen en la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio, la facultad de imponer un trabajo forzoso u obligatorio para cuya ejecución los trabajadores deban alejarse de su residencia habitual, cuando se trate de facilitar el traslado de funcionarios de la administración en ejercicio de sus funciones y el transporte de material de la administración.

### **Artículo 9**

Salvo las disposiciones contrarias estipuladas en el artículo 10 del presente Convenio, toda autoridad facultada para imponer un trabajo forzoso u obligatorio no deberá permitir que se recurra a esta forma de trabajo sin cerciorarse previamente de que:



- a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
- b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario
- c) ha sido imposible procurarse la mano de obra voluntaria para la ejecución de este servicio o trabajo, a pesar de la oferta de salarios y de condiciones de trabajo iguales, por lo menos, a las que prevalecen en el territorio interesado para trabajos o servicios análogos;
- d) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión.

### Artículo 10

1. El trabajo forzoso u obligatorio exigido a título de impuesto, y el trabajo forzoso u obligatorio a que recurran los jefes que ejerzan funciones administrativas para la realización de trabajos de utilidad pública, deberán ser suprimidos progresivamente.
2. En espera de esta abolición, cuando el trabajo forzoso u obligatorio se exija a título de impuesto, y cuando el trabajo forzoso u obligatorio se imponga por jefes que ejerzan funciones administrativas para la ejecución de trabajos de utilidad pública, las autoridades interesadas deberán cerciorarse previamente de que:
  - a) el servicio o trabajo por realizar presenta un gran interés directo para la comunidad llamada a realizarlo;
  - b) el servicio o trabajo es actual o inminentemente necesario;
  - c) dicho trabajo o servicio no impondrá una carga demasiado pesada a la población actual, habida cuenta de la mano de obra disponible y de su aptitud para emprender el trabajo en cuestión;
  - d) la ejecución de este trabajo o servicio no obligará a los trabajadores a alejarse del lugar de su residencia habitual;
  - e) la ejecución de este trabajo o servicio estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

## Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:
  - a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;
  - b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;
  - c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;
  - d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.
2. A los efectos del apartado c) del párrafo 1 de este artículo, la reglamentación prevista en el artículo 23 del presente Convenio fijará la proporción de individuos de la población permanente masculina y apta que podrá ser objeto de un reclutamiento determinado, sin que esta proporción pueda, en ningún caso, exceder del 25 por ciento de esta población. Al fijar esa proporción, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la densidad de población, el desarrollo social y físico de la misma; la época del año y el estado de los trabajos que van a efectuar los interesados en su localidad por su Propia cuenta; de una manera general, las autoridades deberán respetar las necesidades económicas y sociales de la vida normal de la comunidad interesada.

## Artículo 12

1. El periodo máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días

los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.

2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

### **Artículo 13**

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.
2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

### **Artículo 14**

1. Con excepción del trabajo previsto en el artículo 10 del presente Convenio, el trabajo forzoso u obligatorio, en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados.
2. Cuando se trate de un trabajo impuesto por jefes en ejercicio de sus funciones administrativas, deberá introducirse, cuanto antes, el pago de los salarios de acuerdo con las tasas indicadas en el párrafo anterior.
3. Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.
4. Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.
5. El presente artículo no impedirá que se proporcionen a los trabajadores, como parte del salario, las raciones de alimentos acostumbradas, y estas raciones deberán ser, por lo menos, de un valor equivalente a la suma de dinero que pueden

representar; pero no se hará ningún descuento del salario para el pago de impuestos, ni por los alimentos, vestidos y alojamiento especiales proporcionados a los trabajadores para mantenerlos en estado de continuar su trabajo, habida cuenta de las condiciones especiales del empleo, o por el suministro de herramientas.

### **Artículo 15**

1. Cualquier legislación referente a la indemnización de los accidentes del trabajo y cualquier legislación que prevea una indemnización para las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos, que estén o vayan a entrar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres.
2. En todo caso, cualquier autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá estar obligada a asegurar la subsistencia de dichos trabajadores cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad que resulte de su trabajo, se encuentren total o parcialmente incapacitados para subvenir a sus necesidades. Esta autoridad también deberá estar obligada a tomar las medidas necesarias para asegurar la subsistencia de cualquier persona a cargo del trabajador, en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

### **Artículo 16**

1. Las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio no deberán ser transferidas, salvo en caso de necesidad excepcional, a regiones donde las condiciones climáticas y alimentarias sean tan diferentes de aquellas a que se hallen acostumbradas que constituyan un peligro para su salud.
2. En ningún caso se autorizará este traslado de trabajadores sin que se hayan aplicado todas las medidas de higiene y de alojamiento necesarias para su instalación y para proteger su salud.
3. Cuando no se pueda evitar dicho traslado, se tomarán medidas para garantizar la aclimatación progresiva de los trabajadores

a las nuevas condiciones cismáticas y alimentarias, previo informe del servicio médico competente.

4. Cuando estos trabajadores deban ejecutar un trabajo regular al que no se hallen acostumbrados, se deberán tomar las medidas necesarias para lograr su adaptación a este género de trabajo, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento progresivo, a las horas de trabajo, a los intervalos de descanso y al mejoramiento o aumento de las raciones alimenticias que puedan ser necesarias.

### Artículo 17

Antes de autorizar el recurso al trabajo forzoso u obligatorio en trabajos de construcción o de conservación que obliguen a los trabajadores a vivir en los lugares de trabajo durante un período prolongado, las autoridades competentes deberán cerciorarse de que:

- 1) se han tomado todas las medidas necesarias para asegurar la higiene de los trabajadores y garantizarles la asistencia médica indispensable, y, en particular: a) que dichos trabajadores serán sometidos a un examen médico antes de comenzar los trabajos, y a nuevos exámenes, a intervalos determinados, mientras dure su empleo; b) que se dispone de un personal médico suficiente y de los dispensarios, enfermerías ambulancias y hospitales requeridos para hacer frente a todas las necesidades, y c) que las condiciones de sanidad de los lugares de trabajo, el suministro de agua potable, víveres, combustible y utensilios de cocina y, cuando sea necesario, las condiciones de vivienda y vestido son satisfactorias;
- 2) se han tomado las medidas necesarias para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, especialmente facilitando el envío a la misma de una parte del salario por medio de un procedimiento seguro y con el consentimiento o a solicitud del trabajador;
- 3) los viajes de ida de los trabajadores al lugar de trabajo y los de regreso estarán garantizados por la administración, bajo su responsabilidad y a sus expensas, y la administración facilitará estos viajes utilizando al máximo todos los medios de transporte disponibles;

- 4) en caso de enfermedad o de accidente que cause una incapacidad de trabajo de cierta duración, la repatriación de los trabajadores estará a cargo de la administración;
- 5) todo trabajador que desee permanecer como trabajador libre a la expiración de su período de trabajo forzoso u obligatorio tendrá la facultad de hacerlo, sin perder sus derechos a la repatriación gratuita, durante un período de dos años.

### **Artículo 18**

1. El trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible, y hasta que se suprima, las autoridades competentes deberán dictar reglamentos que determinen especialmente: a) la obligación de no utilizar este trabajo sino para facilitar el transporte de funcionarios de la administración en el ejercicio de sus funciones, el transporte del material de la administración o, en caso de absoluta necesidad, para el transporte de otras personas que no sean funcionarios; b) la obligación de no emplear en dichos transportes sino a hombres que hayan sido reconocidos físicamente aptos para este trabajo, después de pasar un examen médico, siempre que dicho examen sea posible, y en caso de que no lo fuere, la persona que contrate esta mano de obra deberá garantizar, bajo su propia responsabilidad, que los obreros empleados tienen la aptitud física requerida y que no padecen ninguna enfermedad contagiosa; c) la carga máxima que podrán llevar los trabajadores; d) la distancia máxima desde el lugar donde trabajen al lugar de su residencia; e) el número máximo de días al mes, o en cualquier otro período, en que podrá exigirse a los trabajadores este trabajo, comprendiendo en este número los días del viaje de regreso; f) las personas que estarán autorizadas a exigir esta forma de trabajo forzoso u obligatorio, y hasta qué punto estarán facultadas para exigirlo.
2. Al fijar los máximos a que se refieren los incisos c), d) y e) del párrafo precedente, las autoridades competentes deberán tener en cuenta todos los elementos pertinentes, especialmente el de la aptitud física de la población que va a ser reclutada,

la naturaleza del itinerario que tiene que recorrer y las condiciones climatológicas.

3. Las autoridades competentes también deberán tomar disposiciones para que el trayecto diario normal de los portadores no exceda de una distancia que corresponda a la duración media de una jornada de trabajo de ocho horas, entendiéndose que para determinarla se deberá tener en cuenta no sólo la carga que hay que llevar y la distancia por recorrer, sino también el estado del camino, la época del año y todos los demás factores de importancia; si fuera necesario imponer a los portadores algunas horas de marcha extraordinarias, deberán ser remuneradas con arreglo a tasas más elevadas que las normales.

### **Artículo 19**

1. Las autoridades competentes deberán solamente autorizar el recurso a cultivos obligatorios como un método para prevenir el hambre o una carencia de productos alimenticios, y siempre a reserva de que los alimentos o los productos así obtenidos se conviertan en propiedad de los individuos o, de la colectividad que los haya producido.
2. El presente artículo no deberá tener por efecto la supresión de la obligación de los miembros de la comunidad de ejecutar el trabajo impuesto por la ley o la costumbre, cuando la producción se encuentre organizada, según la ley y la costumbre, sobre una base comunal, y cuando los productos o los beneficios resultantes de la venta de estos productos sean propiedad de la colectividad.

### **Artículo 20**

Las legislaciones que prevean una represión colectiva aplicable a toda una comunidad por delitos cometidos por cualquiera de sus miembros no deberán establecer, como método represivo, el trabajo forzoso u obligatorio por una comunidad.

### **Artículo 21**

No se recurrirá al trabajo forzoso u obligatorio para los trabajos subterráneos que se realicen en las minas.

## **Artículo 22**

Las memorias anuales que los Miembros que ratifiquen el presente Convenio habrán de presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas que hayan tomado para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio, contendrán una información lo más completa posible, sobre cada territorio interesado, referente a la amplitud con que se haya utilizado el trabajo forzoso u obligatorio en ese territorio, y a los puntos siguientes: fines para los que se ha efectuado este trabajo; porcentaje de enfermedades y mortalidad; horas de trabajo; métodos para el pago de los salarios, tasas de los salarios, y cualquier otro dato de interés.

## **Artículo 23**

1. Las autoridades competentes deberán dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio, para hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.
2. Esta reglamentación deberá contener, especialmente, reglas que permitan a cada persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio presentar a las autoridades todas las reclamaciones relativas a las condiciones de trabajo y que garanticen que estas reclamaciones serán examinadas y tomadas en consideración.

## **Artículo 24**

Deberán tomarse medidas adecuadas, en todos los casos, para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio, ya sea mediante la extensión al trabajo forzoso u obligatorio de las funciones de cualquier organismo de inspección creado para la vigilancia del trabajo libre, ya sea mediante cualquier otro sistema conveniente. También deberán tomarse medidas para que las personas sujetas al trabajo forzoso conozcan el contenido de estos reglamentos.

## **Artículo 25**

El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique



el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

### **Artículo 26**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en los territorios sujetos a su soberanía, jurisdicción, protección, tutela o autoridad, siempre que tenga derecho a aceptar obligaciones que se refieran a cuestiones de jurisdicción interior. Sin embargo, si este Miembro quiere acogerse a las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá acompañar su ratificación de una declaración en la que indique:
  - 1) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio sin modificaciones;
  - 2) los territorios respecto de los cuales pretende aplicar las disposiciones del presente Convenio con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - 3) los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.
2. La declaración antes mencionada se considerará como parte integrante de la ratificación y producirá sus mismos efectos. Todo Miembro que formule una declaración similar podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a las reservas formuladas en virtud de los apartados 2) y 3) del párrafo 1 de este artículo.

### **Artículo 27**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 28**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo 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 29**

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

### **Artículo 30**

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 en la Oficina Internacional del Trabajo.
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 cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 31**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 32**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
2. 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.
3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 33**

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

## **CONVENIO 45**

### **CONVENIO RELATIVO AL EMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS TRABAJOS SUBTERRÁNEOS DE TODA CLASE DE MINAS.**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4557, promulgada el 10-10-56,  
Gaceta Oficial No. 8046, del 3-11-32.**

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 4 de junio de 1935 en su décimo novena reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, cuestión que constituye el segundo 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 veintiuno de junio de mil novecientos treinta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935:

#### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, el término «mina» comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra.

#### **Artículo 2**

En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.

#### **Artículo 3**

La legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

- a) a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual;
- b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;
- c) a las mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional;
- d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

#### **Artículo 4**

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

#### **Artículo 5**

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 6**

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

#### **Artículo 7**

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 8**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 9**

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 7, 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 10**

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

## **CONVENIO 52**

### **CONVENIO RELATIVO A LAS VACACIONES ANUALES PAGADAS**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4528, promulgada el 31-8-56,  
Gaceta Oficial No. 8025, del 12-9-56.**

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 4 de junio de 1936 en su vigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la vacaciones anuales pagadas, cuestión que constituye el segundo 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 veinticuatro de junio de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936:

#### **Artículo 1**

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas en las empresas y establecimientos siguientes, ya sean éstos públicos o privados:
  - a) empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, incluidas las empresas de construcción de buques, y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
  - b) empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de las obras siguientes:

- edificios,
  - ferrocarriles,
  - tranvías,
  - aeropuertos,
  - puertos,
  - muelles,
  - obras de protección contra la acción de los ríos y el mar,
  - canales,
  - instalaciones para la navegación interior, marítima o aérea,
  - caminos,
  - túneles,
  - puentes,
  - viaductos,
  - cloacas colectoras,
  - cloacas ordinarias,
  - pozos,
  - instalaciones para riegos y drenajes,
  - instalaciones de telecomunicación,
  - instalaciones para la producción o distribución de fuerza eléctrica y de gas,
  - oleoductos,
  - instalaciones para la distribución de agua,
  - y las empresas dedicadas a otros trabajos similares y a las obras de preparación y de cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;
- c) empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior o aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos;
- d) minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- e) establecimientos comerciales, comprendidos los servicios de correos y de telecomunicaciones;
- f) establecimientos y administraciones en los que las personas empleadas efectúen esencialmente trabajos de oficina;



- g) empresas de periódicos;
  - h) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
  - i) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
  - j) teatros y otros lugares públicos de diversión;
  - k) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan totalmente a una de las categorías precedentes.
2. La autoridad competente de cada país, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, deberá determinar la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos antes mencionados y los que no estén incluidos en el presente Convenio.
3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a:
- a) las personas empleadas en empresas o establecimientos donde solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador;
  - b) las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio.

## Artículo 2

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.
2. Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.
3. No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas:
- a) los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;

- b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.
- 4. La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo.
- 5. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional.

### **Artículo 3**

Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo 2 del presente Convenio, deberá percibir durante las mismas:

- a) su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia de su remuneración en especie, si la hubiere; o
- b) la remuneración fijada por contrato colectivo.

### **Artículo 4**

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

### **Artículo 5**

La legislación nacional podrá prever que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones anuales pagadas sea privada de la remuneración que le corresponda durante dichas vacaciones.

### **Artículo 6**

Toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 3.

### **Artículo 7**

A fin de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente:

- a) la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho;
- b) las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;
- c) la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas.

### **Artículo 8**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de sanciones que garantice su aplicación.

### **Artículo 9**

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

### **Artículo 10**

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

### **Artículo 11**

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 12**

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros

de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

### **Artículo 13**

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 14**

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

### **Artículo 15**

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 13, 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 16**

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

## **CONVENIO 77**

### **CONVENIO RELATIVO AL EXAMEN MÉDICO DE APTITUD PARA EL EMPLEO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 5368, promulgada el 10-6-60,  
Gaceta Oficial No. 8484, del 21-6-56.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria, cuestión que está incluida en el tercer 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 nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946:

#### **Parte I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1**

1. Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.
2. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:
  - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
  - b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales

- las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
  - d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.
3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

## Artículo 2

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.
2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.
3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:
  - a) prescribir condiciones determinadas de empleo;
  - b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.
4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

**Artículo 3**

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.
2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.
3. La legislación nacional deberá:
  - a) determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; o
  - b) facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

**Artículo 4**

1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.
2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

**Artículo 5**

Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

**Artículo 6**

1. La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.



2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.
3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:
  - a) permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos para un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
  - b) permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

### **Artículo 7**

1. El empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de trabajo o cartilla de trabajo que pruebe que no hay objeción médica al empleo, de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.
2. La legislación nacional determinará los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

## **Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países**

### **Artículo 8**

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar

en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar en las memorias anuales posteriores las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

### **Artículo 9**

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por los artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

### **Artículo 10**

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente artículo:
  - a) dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el Poder Legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;

- b) serán consideradas empresas industriales:
    - I) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
    - III) las minas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
    - III) los ferrocarriles; y
    - IV) todos los empleos comprendidos en la ley de 1938 sobre el empleo de los niños;
  - c) los artículos 2 y 3 se aplican a las personas menores de dieciséis años;
  - d) en el artículo 4, las palabras “diecinueve años” sustituirán a las palabras “veintiún años”;
  - e) los párrafos 1 y 2 del artículo 6 no se aplican a la India.
2. Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:
- a) la Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente artículo;
  - b) estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
  - c) si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o de las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;
  - d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

### Parte III. Disposiciones Finales

#### Artículo 11

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres

o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

### **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 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 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 y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 17**

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

**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 14, 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.

## **CONVENIO 79**

### **CONVENIO RELATIVO A LA LIMITACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN TRABAJOS NO INDUSTRIALES**

**Aprobada por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 3592, promulgada el 30-6-53  
Gaceta Oficial No. 7584, el 22-9-53**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, cuestión que está comprendida en el tercer 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 nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946:

#### **Parte I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1**

1. Este Convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.
2. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.
3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.

4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio:
  - a) el servicio doméstico ejercido en un hogar privado;
  - b) el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

## **Artículo 2**

1. Los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.
2. Sin embargo, la legislación nacional, cuando las condiciones locales lo exijan, podrá sustituir este intervalo por otro de doce horas, que no podrá empezar después de las 8.30 de la noche ni terminar antes de las 6 de la mañana.

## **Artículo 3**

1. Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo, y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
2. Sin embargo, cuando circunstancias excepcionales afecten a una determinada rama de actividad o a una región determinada, la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá decidir que para los menores empleados en esa rama de actividad o en esa región el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se sustituya por el intervalo entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana.



#### Artículo 4

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.
2. El Gobierno podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido dieciséis años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.
3. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales de carácter temporal, a fin de que los menores que hayan cumplido dieciséis años puedan trabajar de noche, cuando razones especiales de su formación profesional así lo exijan. Sin embargo, el período de descanso diario no podrá ser inferior a once horas consecutivas.

#### Artículo 5

1. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales, a fin de que los menores que no hayan cumplido dieciocho años puedan figurar como artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos, o participar por la noche, en calidad de actores, en la producción de películas cinematográficas.
2. La legislación nacional determinará la edad mínima a la que podrá obtenerse el mencionado permiso.
3. No podrá concederse ningún permiso cuando a causa de la naturaleza del espectáculo o de la película cinematográfica, o a causa de las condiciones en que se realicen, la participación en el espectáculo o en la producción de la película sea peligrosa para la vida, salud o moralidad del menor.
4. Para la concesión de los permisos se deberán observar las siguientes condiciones:
  - a) el período de empleo no podrá continuar después de las 12 de la noche;
  - b) habrán de dictarse medidas estrictas para proteger la salud y la moral del menor, garantizar su buen trato y evitar que el empleo nocturno perjudique su instrucción;

- c) el menor deberá gozar de un descanso de catorce horas consecutivas, como mínimo.

## Artículo 6

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio, la legislación nacional deberá:
  - a) disponer la creación de un sistema oficial de inspección y vigilancia adecuado a las diversas necesidades de las diferentes ramas de actividad a las que se aplique el Convenio;
  - b) obligar a cada empleador a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales que indiquen el nombre, fecha de nacimiento y horario de trabajo de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él. En el caso de menores que trabajen en la vía pública o en un lugar público, el registro y los documentos deberán indicar el horario de servicio fijado por el contrato de empleo;
  - c) dictar medidas para garantizar la identificación y la vigilancia de las personas menores de dieciocho años que trabajen por cuenta de un empleador o por su propia cuenta en un empleo que se ejerza en la vía pública o en un lugar público;
  - d) prever sanciones contra los empleadores y otras personas adultas que infrinjan esta legislación.
2. Las memorias anuales que habrán de presentarse, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán contener una información completa sobre la legislación que ponga en ejecución las disposiciones del presente Convenio y, más especialmente, información sobre:
  - a) cualquier intervalo que haya sustituido al intervalo prescrito por el párrafo 1 del artículo 2, en virtud de las disposiciones del párrafo 2 de dicho artículo;
  - b) la medida en que se haya hecho uso de las disposiciones del párrafo 2 del artículo 3;
  - c) las autoridades a las que se haya confiado la facultad de conceder permisos individuales, de conformidad con el

párrafo 1 del artículo 5, y la edad mínima prescrita para la obtención de los permisos, de conformidad con el párrafo 2 del mismo artículo.

## **Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países**

### **Artículo 7**

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea una legislación por la que limite el trabajo nocturno de menores en los trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por el artículo 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración posterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

### **Artículo 8**

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente artículo:
  - a) dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;
  - b) la autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a los menores empleados en empresas en las que trabajen menos de veinte personas;
  - c) el artículo 2 del Convenio se aplica a los niños menores de doce años que sean admitidos al empleo a jornada completa o a jornada parcial, y a los niños mayores de doce años que estén sujetos a la obligación escolar de horario completo;

- d) el artículo 3 del Convenio se aplica a los niños mayores de doce años que no estén sujetos a la obligación escolar de horario completo, y a los menores que no hayan cumplido quince años;
  - e) las excepciones autorizadas en los párrafos 2 y 3 del artículo 4 se aplican a los menores que hayan cumplido catorce años;
  - f) el artículo 5 se aplica a los menores que no hayan cumplido quince años.
2. Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:
- a) la Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente artículo;
  - b) estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
  - c) si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;
  - d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

### **Parte III. Disposiciones Finales**

#### **Artículo 9**

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

#### **Artículo 10**

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

**Artículo 11**

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 12**

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 13**

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 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 14**

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 y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 15**

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

### **Artículo 16**

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 12, 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 17**

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

## CONVENIO 80

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
Mediante Resolución No. 1420, promulgada el 15-5-47,  
Gaceta Oficial No. 6656, del 10-7-47**

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946:

## Artículo 1

1. En el texto de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo durante sus veinticinco primeras reuniones, las palabras “Secretario General de la Sociedad de las Naciones” serán sustituidas por las palabras “Director General de la Oficina Internacional del Trabajo”; las palabras “Secretario General”, por las palabras “Director General”, y la palabra “Secretaría”, por las palabras “Oficina Internacional del Trabajo”, en todos los pasajes en que figuren estas diferentes expresiones.
2. El registro, por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de las ratificaciones de convenios y enmiendas, de las actas de denuncia y de las declaraciones previstas en los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veinticinco primeras reuniones, tendrá los mismos efectos que el registro de dichas ratificaciones, de dichas actas de denuncia y de dichas declaraciones que haya sido efectuado por el Secretario General de la Sociedad de las Naciones, de conformidad con las disposiciones de los textos originales de dichos convenios.
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, actas de denuncia y declaraciones que haya registrado, de acuerdo con las disposiciones de los convenios adoptados por la Conferencia en sus veinticinco primeras reuniones, tal como han sido modificados por las disposiciones precedentes del presente artículo.

## Artículo 2

1. Las palabras “de la Sociedad de las Naciones” serán suprimidas del primer párrafo del preámbulo de cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus dieciocho primeras reuniones.
2. Las palabras “de conformidad con las disposiciones de la parte XIII del Tratado de Versalles y de las partes correspondientes de los demás Tratados de Paz”, y las variantes de esta fórmula



que figuren en los preámbulos de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus diecisiete primeras reuniones, serán sustituidas por las palabras “de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”.

3. Las palabras “en las condiciones determinadas en la parte XIII del Tratado de Versalles y en las partes correspondientes de los demás Tratados de Paz” y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras “de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren estas palabras o cualquiera de sus variantes.
4. Las palabras “el artículo 408 del Tratado de Versalles y los artículos correspondientes de los demás Tratados de Paz” y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras “el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren dichas palabras o cualquiera de sus variantes.
5. Las palabras “el artículo 421 del Tratado de Versalles y los artículos correspondientes de los demás Tratados de Paz” y todas las variantes de esta fórmula serán sustituidas por las palabras “el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia, durante sus veinticinco primeras reuniones, donde figuren dichas palabras o cualquiera de sus variantes.
6. La palabra “proyecto” se suprimirá de la expresión “proyecto de convenio” en los preámbulos de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veinticinco primeras reuniones, y en todos los artículos de dichos convenios en los que figure tal expresión.
7. El título de “Director” será sustituido por el título de “Director General” en todos los artículos de los convenios adoptados por la Conferencia en su vigésima octava reunión que se refieran al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

8. En cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus diecisiete primeras reuniones se insertarán en el preámbulo las palabras “que podrá ser citado como”, junto con el título abreviado empleado por la Oficina Internacional del Trabajo para designar el convenio en cuestión.
9. En cada uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus catorce primeras reuniones se numerarán consecutivamente todos los párrafos no numerados de los artículos que contengan más de un párrafo.

### **Artículo 3**

Se considerará que cualquier Miembro de la Organización que, después de la fecha en que entre en vigor este Convenio, comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la ratificación formal de cualquier convenio adoptado por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones ha ratificado ese Convenio tal como ha quedado modificado por el presente Convenio.

### **Artículo 4**

El Presidente de la Conferencia y el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo autenticarán con su firma dos ejemplares del presente Convenio. Uno de estos ejemplares será depositado en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y el otro será comunicado, para su registro, al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del presente Convenio a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

### **Artículo 5**

1. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido recibidas por el Director General.

3. Al entrar en vigor este Convenio y al recibirse subsecuentemente nuevas ratificaciones del Convenio, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará este hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas.
4. Todo Miembro de la Organización que ratifique este Convenio reconoce, por ello, la validez de cualquier acción emprendida, en virtud del presente Convenio, en el intervalo comprendido entre la entrada en vigor inicial del Convenio y la fecha de su propia ratificación.

### **Artículo 6**

Desde el momento de la entrada en vigor inicial del presente Convenio, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dispondrá la preparación de textos oficiales de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones, tal como han quedado modificados por las disposiciones del presente Convenio, en dos ejemplares originales, debidamente autenticados con su firma, uno de los cuales será depositado en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y el otro remitido, para su registro, al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas; el Director General remitirá copias certificadas de estos textos a cada uno de los Miembros de la Organización.

### **Artículo 7**

Sin perjuicio de cualquier disposición que figure en uno de los convenios adoptados por la Conferencia durante sus veintiocho primeras reuniones, la ratificación del presente Convenio por un Miembro no implicará, ipso jure, la denuncia de uno cualquiera de dichos convenios, y la entrada en vigor del presente Convenio no impedirá que ninguno de dichos convenios pueda ser posteriormente ratificado.

### **Artículo 8**

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, 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 9**

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

# CONVENIO 81

## CONVENIO RELATIVO A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
Mediante Resolución No. 3592, promulgada el 30-6-53,  
Gaceta Oficial No. 7584, del 22-7-53**

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 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 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 once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

### Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria

#### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

#### Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

### **Artículo 3**

1. El sistema de inspección estará encargado de:
  - a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
  - b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
  - c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

### **Artículo 4**

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
2. En el caso de un Estado federal, el término autoridad central podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

### **Artículo 5**

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

### **Artículo 6**

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

### **Artículo 7**

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.
3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 8**

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

### **Artículo 9**

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos

empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

### **Artículo 10**

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
  - I) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
  - II) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
  - III) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

### **Artículo 11**

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:
  - a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
  - b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 12**

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:



- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
  - b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
  - c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
    - I) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
    - II) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
    - III) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
    - IV) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.
2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

### Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.
2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso

judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
  - b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.
3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

#### **Artículo 14**

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

#### **Artículo 15**

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

**Artículo 16**

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

**Artículo 17**

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.
2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

**Artículo 18**

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 19**

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

**Artículo 20**

1. La autoridad central de inspección publicará un informe

- anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.
2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.
  3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

### **Artículo 21**

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

## **Parte II. Inspección del Trabajo en el Comercio**

### **Artículo 22**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

### **Artículo 23**

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar

por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

#### **Artículo 24**

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

### **Parte III. Disposiciones Diversas**

#### **Artículo 25**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la parte II de su aceptación del Convenio.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

#### **Artículo 26**

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

#### **Artículo 27**

En el presente Convenio la expresión disposiciones legales incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

## **Artículo 28**

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

## **Artículo 29**

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.
3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

## **Artículo 30**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del

Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
  3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
  4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 34, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### Artículo 31

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
  - a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
- 3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
- 4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
- 5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 34, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## **Parte IV. Disposiciones Finales**

### **Artículo 32**

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

### **Artículo 33**

- 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 34**

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 35**

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 36**

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 37**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 38**

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 34, 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 39**

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

## **CONVENIO 87**

### **CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.**

**Aprobada por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4505, promulgada el 21-7-56,  
Gaceta Oficial No. 8010, del 1-8-56**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## **Parte I. Libertad Sindical**

### **Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

### **Artículo 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### **Artículo 3**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### **Artículo 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

### **Artículo 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

### **Artículo 6**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

**Artículo 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

**Artículo 9**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

**Artículo 10**

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

**Parte II. Protección del Derecho de Sindicación****Artículo. 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las

medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

### **Parte III. Disposiciones Diversas**

#### **Artículo 12**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
  - a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
  - a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
  - b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## **Parte IV. Disposiciones Finales**

### **Artículo 14**

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

### **Artículo 15**

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 16**

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 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 17**

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 18**

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 19**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 20**

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 16, 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 21**

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

## **CONVENIO 88**

### **CONVENIO RELATIVO A LA ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DEL EMPLEO**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 3592, promulgada el 30-6-53,  
Gaceta Oficial No. 7584, del 22-7-53**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión ;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización del servicio del empleo, cuestión que está comprendida en 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 nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948:

#### **Artículo 1**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.
2. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

## **Artículo 2**

El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de una autoridad nacional.

## **Artículo 3**

1. El servicio del empleo deberá comprender una red de oficinas locales y, si ello fuere oportuno, de oficinas regionales, en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y los trabajadores.
2. La organización de esa red de oficinas:
  - a) deberá ser objeto de un examen general:
    - i) cuando se hayan producido cambios importantes en la distribución de la actividad económica y de la población trabajadora;
    - ii) cuando la autoridad competente considere conveniente un examen general para apreciar la experiencia adquirida durante un período de prueba;
  - b) deberá revisarse cada vez que dicho examen haya puesto de manifiesto la necesidad de una revisión.

## **Artículo 4**

1. Se deberán celebrar los acuerdos necesarios, por intermedio de comisiones consultivas, para obtener la cooperación de representantes de los empleadores y de los trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo, así como en el desarrollo del programa del servicio del empleo.
2. Estos acuerdos deberán prever la creación de una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, la creación de comisiones regionales y locales.
3. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores en esas comisiones deberán ser designados, en número igual, previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, allí donde dichas organizaciones existan.

## Artículo 5

La política general del servicio del empleo, cuando se trate de dirigir a los trabajadores hacia los empleos disponibles, deberá fijarse, previa consulta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, por intermedio de las comisiones consultivas previstas en el artículo 4.

## Artículo 6

El servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos efectos deberá:

- a) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional:
  - i) llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos, interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales;
  - ii) obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos;
  - iii) dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas;
  - iv) organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen;
- b) tomar las medidas pertinentes para:
  - i) facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones;

- ii) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente;
  - iii) facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra;
  - iv) facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro, que haya sido convenido por los gobiernos interesados ;
- c) recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general;
- d) colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados ;
- e) ayudar, siempre que fuere necesario, a otros organismos públicos o privados en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir de modo favorable en la situación del empleo.

## Artículo 7

Se deberán tomar medidas para:

- a) facilitar, dentro de las diferentes oficinas del empleo, la especialización por profesiones y por industrias, tales como la agricultura y todas las demás ramas de actividad donde dicha especialización pueda ser útil; y
- b) satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como los inválidos.

**Artículo 8**

Se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional.

**Artículo 9**

1. El personal del servicio del empleo deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida y que, a reserva de las necesidades del servicio, les garanticen la estabilidad de su empleo.
2. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, el personal del servicio del empleo será contratado teniéndose únicamente en cuenta la aptitud del candidato para el desempeño de sus funciones.
3. La autoridad competente determinará la forma de comprobar sus aptitudes.
4. El personal del servicio del empleo deberá recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

**Artículo 10**

El servicio del empleo y, si fuere necesario, otras autoridades públicas deberán tomar todas las medidas posibles, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otro,, organismos interesados, para estimular la utilización máxima voluntaria del servicio del empleo por los empleadores y los trabajadores.

**Artículo 11**

Las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos.

**Artículo 12**

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del

estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.
3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

### **Artículo 13**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste
  - a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
- 2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
- 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
- 4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 17, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### **Artículo 14**

- 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
- 2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
  - a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común ; o
  - b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
- 3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas ; cuando la declaración



indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 17, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### **Artículo 15**

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

### **Artículo 16**

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 17**

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 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 periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 18**

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 19**

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 20**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 21**

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 17, 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 22**

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

# **CONVENIO 89<sup>1</sup>**

## **CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES EMPLEADAS EN LA INDUSTRIA (REVISADO EN 1948)**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 3952, promulgada el 30-6-53,  
Gaceta Oficial No. 7584, de 22-7-53**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, y del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934, adoptado por la Conferencia en su decimoctava reunión, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948:

### **Parte I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1**

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran «empresas industriales», principalmente:
  - a) as minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

---

1. Fecha de entrada en vigor: 27 de febrero del 1951.

2. El presente Convenio fue denunciado por Resolución No. 2-94, del Congreso Nacional; promulgada el 15 de enero de 1994. Gaceta Oficial No. 9878, del 15 de marzo de 1994. Dicha denuncia entrará en vigor en el año 2001.

- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
  - c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.
2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la., industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

## **Artículo 2**

A los efectos del presente Convenio, el término «noche» significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

## **Artículo 3**

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

## **Artículo 4**

El artículo 3 no se aplicará:

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;

- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

### **Artículo 5**

1. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.
2. El gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

### **Artículo 6**

En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del periodo nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

### **Artículo 7**

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el periodo nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

### **Artículo 8**

El presente Convenio no se aplica:

- a) a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

## **Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países**

### **Artículo 9**

En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales,

el término «noche» podrá provisionalmente y durante un periodo máximo de tres años significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

### **Artículo 10**

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran «empresas industriales»:
  - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
  - b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act).

### **Artículo 11**

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.
3. Se considerarán «empresas industriales»:
  - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas (Factories Act); y
  - b) las minas a las que se aplique la ley de minas (Mines Act).

### **Artículo 12**

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurado la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o, se adopten otras medidas.
3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

### **Parte III. Disposiciones Finales**

#### **Artículo 13**

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

#### **Artículo 14**

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 15**

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 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 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 16**

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 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 17**

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 y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 18**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 19**

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 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 15, 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 20**

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

## **CONVENIO 90**

### **CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA (REVISADO EN 1948)**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4557, promulgada el 10-10-56,  
Gaceta Oficial No. 8046, de 3-11-56**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

#### **Parte I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1**

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran «empresas industriales», principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la

- producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniero civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
  - d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.
2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.
  3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

## **Artículo 2**

1. A los efectos del presente Convenio, el término «noche» significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.
2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

## **Artículo 3**

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o

privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.
3. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un periodo de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.
4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá substituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

#### **Artículo 4**

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el período y el intervalo fijados en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.
2. Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

#### **Artículo 5**

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de

dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

### **Artículo 6**

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:
  - a) prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;
  - b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
  - c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción
  - d) proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas;
  - e) obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.
2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo.

## **Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países**

### **Artículo 7**

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente Convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una decla-

ración anexa a su ratificación, sustituir la edad prescrita por el párrafo 1 del artículo 3 por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

### Artículo 8

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican en todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran «empresas industriales»:
  - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
  - b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
  - c) los ferrocarriles y los puertos.
4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.
5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.
7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

## Artículo 9

1. Las disposiciones de la parte 1 del presente Convenio se aplican al Pakistán a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran «empresas industriales»:
  - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que (le ellas establece la ley de fábricas;
  - b) las minas a las que se aplique la ley de minas;
  - c) los ferrocarriles y los puertos.
4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.
5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.
7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

## Artículo 10

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.
2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurado la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten, otras medidas.



3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

### **Parte III. Disposiciones Finales**

#### **Artículo 11**

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

#### **Artículo 12**

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 13**

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 quedar 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 14**

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 15**

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 16**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 17**

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 13, 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 18**

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

## **CONVENIO 95**

### **CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DEL SALARIO**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 5368, promulgada el 10-6-60,  
Gaceta Oficial No. 8484, de 21-6-60**

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 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo 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 primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

#### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, el término «salario» significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar.

#### **Artículo 2**

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir

de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiado y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.
4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

### **Artículo 3**

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.
2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

**Artículo 4**

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:
  - a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
  - b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

**Artículo 5**

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

**Artículo 6**

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

**Artículo 7**

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.
2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el

.....

empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

### **Artículo 8**

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

### **Artículo 9**

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

### **Artículo 10**

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

### **Artículo 11**

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.
3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

### **Artículo 12**

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

### **Artículo 13**

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.
2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

### **Artículo 14**

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:



- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárselas;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

### **Artículo 15**

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

### **Artículo 16**

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

### **Artículo 17**

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que

habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.
4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

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

### **Artículo 19**

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 20**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del

artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuáles es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
  3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
  4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 22, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 21**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas sin modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una

declaración ulterior, al derecho de invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 22, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### **Artículo 22**

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 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 General 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.

## **CONVENIO 98**

### **CONVENIO RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 3592, promulgada el 30-6-53,  
Gaceta Oficial No. 7584, del 27-7-53**

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 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 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 primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

#### **Artículo 1**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

## **Artículo 2**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

## **Artículo 3**

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

## **Artículo 4**

Deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

## **Artículo 5**

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a si, aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que

concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

### **Artículo 6**

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

### **Artículo 7**

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

### **Artículo 8**

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 9**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;



- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
  3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), e) o d) del párrafo 1 de este artículo.
  4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 10**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

**Artículo 11**

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 12**

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 13**

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 14**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Con-

ferencia General 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 15**

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 11, 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 las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### **Artículo 16**

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

**CONVENIO 100**  
**CONVENIO RELATIVO A LA IGUALDAD**  
**DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA**  
**MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR**  
**UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.**

**Aprobado por el Congreso Nacional,**  
**mediante Resolución No. 3592, promulgada el 30-6-53,**  
**Gaceta Oficial No. 7584, de 22-7-53**

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 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo 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 veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

**Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

## Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
  - a) la legislación nacional;
  - b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
  - c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
  - d) la acción conjunta de estos diversos medios.

## Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

## Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

**Artículo 5**

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

**Artículo 6**

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 7**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 8**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### **Artículo 9**

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 10**

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 11**

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 12**

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.

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 9, 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 14**

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

**CONVENIO 104**  
**CONVENIO RELATIVO A LA ABOLICIÓN**  
**DE LAS SANCIONES PENALES**  
**POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO**  
**DE TRABAJO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES**  
**INDIGENAS**

**Aprobado mediante Resolución No. 4763,**  
**promulgada en septiembre de 1955,**  
**Gaceta Oficial No. 8165, del 18-9-57**

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 1 junio 1955 en su trigésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

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

Considerando que ha llegado el momento de abolir dichas sanciones penales, cuyo mantenimiento en una legislación nacional es contrario no sólo a la concepción moderna de las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, sino también a la dignidad humana y a los derechos del hombre, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos cincuenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955:

**Artículo 1**

La autoridad competente de cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo, tal como está definido en el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939, por parte de cualquier trabajador comprendido en el párrafo 1 del artículo 1

de dicho Convenio, deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esta clase.

## **Artículo 2**

Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

## **Artículo 3**

Cuando se considere factible la adopción de una disposición apropiada de inmediata aplicación, deberán adoptarse disposiciones para abolir progresivamente esas sanciones penales en todos los casos.

## **Artículo 4**

Las disposiciones que se adopten de conformidad con el artículo 3 del presente Convenio deberán garantizar, en todos los casos, que las sanciones penales serán abolidas tan pronto sea posible y, en cualquier circunstancia, a más tardar en el plazo de un año a partir de la fecha de ratificación del presente Convenio.

## **Artículo 5**

A fin de suprimir toda discriminación entre trabajadores indígenas y no indígenas, las sanciones penales relativas al incumplimiento del contrato de trabajo que no estén comprendidas en el artículo 1 del presente Convenio y que no se apliquen a los trabajadores no indígenas, deberán abolirse respecto de los trabajadores indígenas.

## **Artículo 6**

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

## **Artículo 7**

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 todo Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **Artículo 8**

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 9**

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 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 10**

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 y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 11**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General 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 12**

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 8, 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 13**

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

## **CONVENIO 105**

### **CONVENIO RELATIVO A LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO**

**Aprobado mediante Resolución No. 4926,  
promulgada el 29-5-58, Gaceta Oficial No. 8257,  
del 30-6-58**

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 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930,

Después de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tornarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba;

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinti-

cinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957:

### **Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

### **Artículo 2**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.

### **Artículo 3**

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

### **Artículo 4**

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 5**

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 6**

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 7**

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 8**

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 9**

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 5, 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 10**

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

## **CONVENIO 106**

### **CONVENIO RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4926, promulgada el 29-5-58,  
Gaceta Oficial No. 8257, del 30-6-58**

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 5 de junio de 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, 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 veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

#### **Artículo 1**

Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país.

#### **Artículo 2**

El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- a) establecimientos comerciales ;
- b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina,

e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;

- c) en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:
  - i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento
  - ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina;
  - iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

### Artículo 3

1. El presente Convenio se aplica también a las personas empleadas en cual quiera de los establecimientos siguientes que hubiere sido especificado por los Miembros que ratifiquen el Convenio en una declaración anexa a la ratificación:
  - a) establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal;
  - b) servicios de correos y de telecomunicaciones;
  - c) empresas de periódicos;-
  - d) teatros y otros lugares públicos de diversión.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá enviar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del Convenio con respecto a los establecimientos enumerados en el párrafo precedente que no hubieren sido especificados en una declaración anterior.
3. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá indicar en las memorias anuales prescritas por el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la medida en que haya aplicado o se proponga aplicar las disposiciones del Convenio con respecto a aquellos establecimientos enumerados en el párrafo 1 que no hayan sido incluidos en una declaración de conformidad con los párrafos 1 o 2 de este artículo, así como todo progreso que se haya realizado para

aplicar gradualmente a dichos establecimientos las disposiciones del Convenio.

#### **Artículo 4**

1. Cuando sea necesario deberán tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica este Convenio y los demás establecimientos.
2. En todos los casos en que existan dudas de que las disposiciones del presente Convenio se apliquen a las personas empleadas en determinados establecimientos, instituciones o administraciones, la cuestión deberá ser resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere, sea por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

#### **Artículo 5**

La autoridad competente o los organismos apropiados en cada país podrán excluir del campo de aplicación del presente Convenio:

- a) a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean ni puedan ser considerados como asalariados
- b) a las personas que ocupen cargos de alta dirección.

#### **Artículo 6**

1. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.
2. El periodo de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.
3. El periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.

### **Artículo 7**

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.
2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6.
3. Las disposiciones del artículo 6 deberán aplicarse a las personas que trabajen en dependencias de establecimientos sujetos a regímenes especiales, en el caso de que dichas dependencias, si fuesen autónomas, estuviesen comprendidas entre los establecimientos sujetos a las disposiciones de dicho artículo.
4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

### **Artículo 8**

1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y las disminuciones del descanso) a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:
  - a) en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable

- para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
- b) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;
  - c) para evitar la pérdida de materias perecederas.
2. Al determinar las circunstancias en que puedan autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones de los apartados b) y c) del párrafo precedente, deberá consultarse a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.
  3. Cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de las disposiciones de este artículo, deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo previsto en el artículo 6.

### **Artículo 9**

Siempre que los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas, los ingresos de las personas amparadas por el presente Convenio no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el Convenio.

### **Artículo 10**

1. Se deberán tomar las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.
2. Cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique este Convenio, deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de sus disposiciones.

### **Artículo 11**

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá incluir en sus memorias anuales sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) listas de las categorías de personas o de establecimientos que estén sujetas a regímenes especiales de descanso semanal, según lo previsto en el artículo 7 ; y
- b) información sobre las circunstancias en que pueden autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones del artículo 8.

### **Artículo 12**

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores interesados condiciones más favorables que las prescritas por el presente Convenio.

### **Artículo 13**

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

### **Artículo 14**

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

### **Artículo 15**

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 16**

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 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 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 17**

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 18**

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 19**

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 20**

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 16, 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 21**

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

## **CONVENIO 107**

### **CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS POBLACIONES INDÍGENAS Y DE OTRAS POBLACIONES TRIBUALES Y SEMITRIBUALES EN LOS PAISES INDEPENDIENTES**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4926, promulgada el 29-5-58,  
Gaceta Oficial No. 8257, del 30-6-58**

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 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión;

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

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Considerando que en diversos países independientes existen poblaciones indígenas y otras poblaciones tribuales y semitribuales que no se hallan integradas todavía en la colectividad nacional y cuya situación social, económica o cultural les impide beneficiarse plenamente de los derechos y las oportunidades de que disfrutaban los otros elementos de la población;

Considerando que es deseable, tanto desde el punto de vista humanitario como por el propio interés de los países interesados, perseguir el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de esas poblaciones ejerciendo una acción simultánea sobre todos los factores que les han impedido hasta el presente participar

plenamente en el progreso de la colectividad nacional de que forman parte;

Considerando que la adopción de normas internacionales de carácter general en la materia facilitará la acción indispensable para garantizar la protección de las poblaciones de que se trata, su integración progresiva en sus respectivas colectividades nacionales y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo;

Observando que estas normas han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, en niveles apropiados, y en sus respectivos campos, y que se propone obtener de dichas organizaciones que presten, de manera continua, su colaboración a las medidas destinadas a fomentar y asegurar la aplicación de dichas normas, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957:

## **Parte I. Principios Generales**

### **Artículo 1**

1. El presente Convenio se aplica:

- a) a los miembros de las poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes, cuyas condiciones sociales y económicas correspondan a una etapa menos avanzada que la alcanzada por los otros sectores de la colectividad nacional y que estén regidas total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;
- b) a los miembros de las poblaciones tribuales o semitribuales en los países independientes, consideradas indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización y que, cualquiera que esa su situación jurídica, viven más de acuerdo con las instituciones sociales, económicas y culturales de

dicha época que con las instituciones de la nación a que pertenecen.

2. A los efectos del presente Convenio, el término semitribual comprende los grupos y personas que, aunque próximos a perder sus características tribuales, no están aún integrados en la colectividad nacional.
3. Las poblaciones indígenas y otras poblaciones tribuales o semitribuales mencionadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo se designan en los artículos siguientes con las palabras las poblaciones en cuestión.

## **Artículo 2**

1. Incumbirá principalmente a los gobiernos desarrollar programas coordinados y sistemáticos con miras a la protección de las poblaciones en cuestión y a su integración progresiva en la vida de sus respectivos países.
2. Esos programas deberán comprender medidas:
  - a) que permitan a dichas poblaciones beneficiarse, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás elementos de la población;
  - b) que promuevan el desarrollo social, económico y cultural de dichas poblaciones y el mejoramiento de su nivel de vida;
  - c) que creen posibilidades de integración nacional, con exclusión de cualquier medida tendiente a la asimilación artificial de esas poblaciones.
3. El objetivo principal de esos programas deberá ser el fomento de la dignidad, de la utilidad social y de la iniciativa individuales.
4. Deberá excluirse el recurso a la fuerza o a la coerción como medio de promover la integración de dichas poblaciones en la colectividad nacional.

## **Artículo 3**

1. Se deberán adoptar medidas especiales para la protección de las instituciones, las personas, los bienes y el trabajo de las poblaciones en cuestión mientras su situación social, económica y cultural les impida beneficiarse de la legislación general del país a que pertenezcan.

2. Se deberá velar por que tales medidas especiales de protección:
  - a) no se utilicen para crear o prolongar un estado de segregación; y
  - b) se apliquen solamente mientras exista la necesidad de una protección especial y en la medida en que la protección sea necesaria.
3. El goce de los derechos generales de ciudadanía, sin discriminación, no deberá sufrir menoscabo alguno por causa de tales medidas especiales de protección.

#### **Artículo 4**

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio relativas a la integración de las poblaciones en cuestión se deberá:

- a) tomar debidamente en consideración los valores culturales y religiosos y las formas de control social propias de dichas poblaciones, así como la naturaleza de los problemas que se les plantean, tanto colectiva como individualmente, cuando se hallan expuestas a cambios de orden social y económico;
- b) tener presente el peligro que puede resultar del quebrantamiento de los valores y de las instituciones de dichas poblaciones, a menos que puedan ser reemplazados adecuadamente y con el consentimiento de los grupos interesados;
- c) tratar de allanar las dificultades de la adaptación de dichas poblaciones a nuevas condiciones de vida y de trabajo.

#### **Artículo 5**

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio relativas a la protección e integración de las poblaciones en cuestión, los gobiernos deberán:

- a) buscar la colaboración de dichas poblaciones y de sus representantes;
- b) ofrecer a dichas poblaciones oportunidades para el pleno desarrollo de sus iniciativas;
- c) estimular por todos los medios posibles entre dichas poblaciones el desarrollo de las libertades cívicas y el esta-

blecimiento de instituciones electivas, o la participación en tales instituciones.

### **Artículo 6**

El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, así como del nivel educativo de las poblaciones en cuestión, deberá ser objeto de alta prioridad en los planes globales de desarrollo económico de las regiones en que ellas habiten. Los proyectos especiales de desarrollo económico que tengan lugar en tales regiones deberán también ser concebidos de suerte que favorezcan dicho mejoramiento.

### **Artículo 7**

1. Al definir los derechos y obligaciones de las poblaciones en cuestión se deberá tomar en consideración su derecho consuetudinario.
2. Dichas poblaciones podrán mantener sus propias costumbres e instituciones cuando éstas no sean incompatibles con el ordenamiento jurídico nacional o los objetivos de los programas de integración.
3. La aplicación de los párrafos precedentes de este artículo no deberá impedir que los miembros de dichas poblaciones ejerzan, con arreglo a su capacidad individual, los derechos reconocidos a todos los ciudadanos de la nación, ni que asuman las obligaciones correspondientes.

### **Artículo 8**

En la medida compatible con los intereses de la colectividad nacional y con el ordenamiento jurídico del país:

- a) los métodos de control social propios de las poblaciones en cuestión deberán ser utilizados, en todo lo posible, para la represión de los delitos cometidos por miembros de dichas poblaciones;
- b) cuando la utilización de tales métodos de control no sea posible, las autoridades y los tribunales llamados a pronunciarse deberán tener en cuenta las costumbres de dichas poblaciones en materia penal.

**Artículo 9**

Salvo en los casos previstos por ley respecto de todos los ciudadanos, se deberá prohibir, so pena de sanciones legales, la prestación obligatoria de servicios personales de cualquier índole, remunerados o no, impuesta a los miembros de las poblaciones en cuestión.

**Artículo 10**

1. Las personas pertenecientes a las poblaciones en cuestión deberán ser objeto de protección especial contra la aplicación abusiva de la detención preventiva y deberán contar efectivamente con recursos legales que las amparen contra todo acto que viole sus derechos fundamentales.
2. Al imponerse penas previstas por la legislación general a miembros de las poblaciones en cuestión se deberá tener en cuenta el grado de evolución cultural de dichas poblaciones.
3. Deberán emplearse métodos de readaptación de preferencia al encarcelamiento.

**Parte II. Tierras****Artículo 11**

Se deberá reconocer el derecho de propiedad, colectivo o individual, a favor de los miembros de las poblaciones en cuestión sobre las tierras tradicionalmente ocupadas por ellas.

**Artículo 12**

1. No deberá trasladarse a las poblaciones en cuestión de sus territorios habituales sin su libre consentimiento, salvo por razones previstas por la legislación nacional relativas a la seguridad nacional, al desarrollo económico del país o a la salud de dichas poblaciones.
2. Cuando en esos casos fuere necesario tal traslado a título excepcional, los interesados deberán recibir tierras de calidad por lo menos igual a la de las que ocupaban anteriormente y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando existan posibilidades de que obtengan otra ocupación y los interesados prefieran recibir una com-

pensación en dinero o en especie, se les deberá conceder dicha compensación, observándose las garantías apropiadas.

3. Se deberá indemnizar totalmente a las personas así trasladadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.

### **Artículo 13**

1. Los modos de transmisión de los derechos de propiedad y de goce de la tierra establecidos por las costumbres de las poblaciones en cuestión deberán respetarse en el marco de la legislación nacional, en la medida en que satisfagan las necesidades de dichas poblaciones y no obstruyan su desarrollo económico y social.
2. Se deberán adoptar medidas para impedir que personas extrañas a dichas poblaciones puedan aprovecharse de esas costumbres o de la ignorancia de las leyes por parte de sus miembros para obtener la propiedad o el uso de las tierras que les pertenezcan.

### **Artículo 14**

Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a las poblaciones en cuestión condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la colectividad nacional, a los efectos de:

- a) la asignación de tierras adicionales a dichas poblaciones cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;
- b) el otorgamiento de los medios necesarios para promover el fomento de las tierras que dichas poblaciones ya posean.

## **Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo**

### **Artículo 15**

1. Todo Miembro deberá adoptar, dentro del marco de su legislación nacional, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, mientras dichos trabajadores no puedan beneficiarse



de la protección que la ley concede a los trabajadores en general.

2. Todo Miembro hará cuanto esté en su poder para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a las poblaciones en cuestión y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
  - a) admisión en el empleo, incluso en empleos calificados;
  - b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
  - c) asistencia médica y social, prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales e indemnización por esos riesgos, higiene en el trabajo y vivienda;
  - d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos y derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores y con las organizaciones de empleadores.

#### **Parte IV. Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales**

##### **Artículo 16**

Las personas pertenecientes a las poblaciones en cuestión deberán disfrutar de las mismas oportunidades de formación profesional que los demás ciudadanos.

##### **Artículo 17**

1. Cuando los programas generales de formación profesional no respondan a las necesidades especiales de las personas pertenecientes a las poblaciones en cuestión, los gobiernos deberán crear medios especiales de formación para dichas personas.
2. Estos medios especiales de formación deberán basarse en el estudio cuidadoso de la situación económica, del grado de evolución cultural y de las necesidades reales de los diversos grupos profesionales de dichas poblaciones; en particular, tales medios deberán permitir a los interesados recibir el adiestramiento necesario en las actividades para las cuales las poblaciones de las que provengan se hayan mostrado tradicionalmente aptas.

3. Estos medios especiales de formación se deberán proveer solamente mientras lo requiera el grado de desarrollo cultural de los interesados; al progresar su integración, deberán reemplazarse por los medios previstos para los demás ciudadanos.

### **Artículo 18**

1. La artesanía y las industrias rurales de las poblaciones en cuestión deberán fomentarse como factores de desarrollo económico, de modo que se ayude a dichas poblaciones a elevar su nivel de vida y a adaptarse a métodos modernos de producción y comercio.
2. La artesanía y las industrias rurales serán desarrolladas sin menoscabo del patrimonio cultural de dichas poblaciones y de modo que mejoren sus valores artísticos y sus formas de expresión cultural.

## **Parte V. Seguridad Social y Sanidad**

### **Artículo 19**

Los sistemas existentes de seguridad social se deberán extender progresivamente, cuando sea factible:

- a) a los trabajadores asalariados pertenecientes a las poblaciones en cuestión;
- b) a las demás personas pertenecientes a dichas poblaciones.

### **Artículo 20**

1. Los gobiernos asumirán la responsabilidad de poner servicios de sanidad adecuados a disposición de las poblaciones en cuestión.
2. La organización de esos servicios se basará en el estudio sistemático de las condiciones sociales, económicas y culturales de las poblaciones interesadas.
3. El desarrollo de tales servicios estará coordinado con la aplicación de medidas generales de fomento social, económico y cultural.

## **Parte VI. Educación y Medios de Información**

### **Artículo 21**

Deberán adoptarse medidas para asegurar a los miembros de las poblaciones en cuestión la posibilidad de adquirir educación en todos los grados y en igualdad de condiciones que el resto de la colectividad nacional.

### **Artículo 22**

1. Los programas de educación destinados a las poblaciones en cuestión deberán adaptarse, en lo que se refiere a métodos y técnicas, a la etapa alcanzada por estas poblaciones en el proceso de integración social, económica y cultural en la colectividad nacional.
2. La formulación de tales programas deberá ser precedida normalmente de estudios etnológicos.

### **Artículo 23**

1. Se deberá enseñar a los niños de las poblaciones en cuestión a leer y escribir en su lengua materna o, cuando ello no sea posible, en la lengua que más comúnmente se hable en el grupo a que pertenezcan.
2. Se deberá asegurar la transición progresiva de la lengua materna o vernácula a la lengua nacional o a una de las lenguas oficiales del país.
3. Deberán adoptarse, en la medida de lo posible, disposiciones adecuadas para preservar el idioma materno o la lengua vernácula.

### **Artículo 24**

La instrucción primaria de los niños de las poblaciones en cuestión deberá tener como objetivo inculcarles conocimientos generales y habilidades que ayuden a esos niños a integrarse en la colectividad nacional.

### **Artículo 25**

Deberán adoptarse medidas de carácter educativo en los otros sectores de la colectividad nacional, y especialmente en los que

estén en contacto más directo con las poblaciones en cuestión, con objeto de eliminar los prejuicios que pudieran tener respecto de esas poblaciones.

### **Artículo 26**

1. Los gobiernos deberán adoptar medidas adecuadas a las características sociales y culturales de las poblaciones en cuestión a fin de darles a conocer sus derechos y obligaciones, especialmente respecto del trabajo y los servicios sociales.
2. A este efecto se utilizarán, si fuere necesario, traducciones escritas e informaciones ampliamente divulgadas en las lenguas de dichas poblaciones.

## **Parte VII. Administración**

### **Artículo 27**

1. La autoridad gubernamental responsable de las cuestiones que comprende este Convenio deberá crear organismos o ampliar los existentes para administrar los programas de que se trata.
2. Estos programas deberán incluir:
  - a) el planeamiento, la coordinación y la ejecución de todas las medidas tendientes al desarrollo social, económico y cultural de dichas poblaciones;
  - b) la proposición a las autoridades competentes de medidas legislativas y de otro orden;
  - c) la vigilancia de la aplicación de estas medidas.

## **Parte VIII. Disposiciones Generales**

### **Artículo 28**

La naturaleza y el alcance de las medidas que se adopten para dar efecto a este Convenio deberán determinarse con flexibilidad para tener en cuenta las condiciones propias de cada país.

### **Artículo 29**

La aplicación de las disposiciones del presente Convenio no menoscabará las ventajas garantizadas a las poblaciones en

cuestión en virtud de las disposiciones de otros convenios o recomendaciones.

### **Artículo 30**

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

### **Artículo 31**

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 32**

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 33**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Inter-

nacional 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 34**

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 35**

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 36**

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 32, 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 37**

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

## **CONVENIO 111**

### **CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 274, promulgada el 1-6-64  
Gaceta Oficial No. 8864, del 5-6-64**

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 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

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

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

#### **Artículo 1**

1. A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende:
  - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto



- anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

## **Artículo 2**

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

## **Artículo 3**

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

#### **Artículo 4**

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

#### **Artículo 5**

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

#### **Artículo 6**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 7**

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

**Artículo 8**

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 9**

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 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 período 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 10**

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 11**

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 12**

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 13**

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 9, 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 14**

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

## **CONVENIO 119**

### **CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LA MAQUINARIA**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 565, promulgada el 31-12-64  
Gaceta Oficial No. 8928, del 27-2-65**

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 5 junio 1963 en su cuadragésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria desprovista de dispositivos adecuados de protección, 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 veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y tres, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963:

#### **Parte I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1**

1. Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión.
2. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en qué medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente Convenio. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de estas organizaciones.

3. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a:
  - a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernan a la seguridad del personal conductor;
  - b) las máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernan a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas.

## **Parte II. Venta, Arrendamiento, Cesión a Cualquier Otro Título y Exposición**

### **Artículo 2**

1. La venta y el arrendamiento de máquinas cuyos elementos peligrosos, enumerados en los párrafos 3 y 4 del presente artículo, se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección deberán prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia.
2. En la medida que determine la autoridad competente, la cesión a cualquier otro título y la exposición de máquinas cuyos elementos peligrosos, enumerados en los párrafos 3 y 4 del presente artículo, se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección deberán prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Durante la exposición de una máquina, sin embargo, la remoción provisional de los dispositivos de protección para fines de demostración no se considerará como infracción a la presente disposición a condición de que se adopten las precauciones apropiadas para proteger a las personas contra todo riesgo.
3. Todos los pernos, tornillos de ajuste y chavetas, así como las demás piezas que sobresalgan de las partes móviles de las máquinas, que pudieran presentar también un peligro para las personas que entren en contacto con estas piezas -- cuando están en movimiento --, y que designare la autoridad competente, se deberán diseñar, embutir o proteger de manera que se prevenga este peligro.
4. Todos los volantes, engranajes, conos o cilindros de fricción, levas, poleas, correas, cadenas, piñones, tornillos sin fin, bielas y correderas, así como los árboles (comprendidos sus

extremos) y otros órganos de transmisión que pudieran presentar también un peligro para las personas que entren en contacto con estos órganos -- cuando están en movimiento --, y que designare la autoridad competente, se deberán diseñar o proteger de manera que se prevenga este peligro. Los órganos de impulsión de las máquinas deberán diseñarse o protegerse de manera que se prevenga todo peligro.

### **Artículo 3**

1. Las disposiciones del artículo 2 no deberán aplicarse a las máquinas o partes peligrosas de las máquinas enumeradas en dicho artículo:
  - a) que por su construcción ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados;
  - b) que han de ser instaladas o colocadas de manera que por su instalación o colocación ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionarían dispositivos de protección adecuados.
2. La prohibición de la venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título o exposición a que se refieren los párrafos 1 y 2 del artículo 2 no se aplicará a la maquinaria únicamente por estar diseñada de tal modo que no se cumplan plenamente los requisitos de los párrafos 3 y 4 del citado artículo durante las operaciones de conservación, engrase, cambio de órgano de trabajo o ajuste, si estas operaciones pueden efectuarse de acuerdo con las normas usuales de seguridad.
3. Las disposiciones del artículo 2 no constituyen un obstáculo a la venta ni a la cesión a cualquier otro título de maquinaria para almacenarla, destinarla a chatarra o renovarla. Sin embargo, estas máquinas no se deberán vender, arrendar, ceder a cualquier otro título o exponer después de su almacenamiento o su renovación, a menos que reúnan las condiciones previstas en el artículo 2.

### **Artículo 4**

La obligación de aplicar las disposiciones del artículo 2 deberá incumbir al vendedor, al arrendador, a la persona que cede la

máquina a cualquier otro título o al expositor, así como, en los casos apropiados y de conformidad con la legislación nacional, a sus mandatarios respectivos. El fabricante que vende, arrienda, cede a cualquier otro título o expone máquinas tendrá la misma obligación.

### **Artículo 5**

1. Todo Miembro podrá prever una excepción temporal a las disposiciones del artículo 2.
2. Las condiciones y la duración de esta excepción temporal, que en ningún caso habrá de exceder de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro interesado, deberán determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.
3. A los fines de la aplicación del presente artículo, la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, así como, si ha lugar, a las organizaciones de fabricantes.

## **Parte III. Utilización**

### **Artículo 6**

1. La utilización de máquinas que tengan alguna parte peligrosa, incluyendo los órganos de trabajo (punto de operación), desprovista de dispositivos adecuados de protección, deberá prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia. Sin embargo, cuando esta prohibición no pueda respetarse plenamente sin impedir la utilización de la máquina, se aplicará en toda la medida en que lo permita esta utilización.
2. Las máquinas deberán protegerse de manera que se respeten los reglamentos y las normas nacionales de seguridad e higiene del trabajo.

### **Artículo 7**

La obligación de aplicar las disposiciones del artículo 6 deberá incumbir al empleador.



**Artículo 8**

1. Las disposiciones del artículo 6 no se aplicarán a las máquinas o partes de máquinas que, por su construcción, instalación o colocación, ofrezcan idéntica seguridad a la que proporcionen dispositivos adecuados de protección.
2. Las disposiciones del artículo 6 y del artículo 11 no constituyen un obstáculo a las operaciones de conservación, de engrase, de cambio de órganos de trabajo o de ajuste de las máquinas o partes de máquinas, efectuadas de acuerdo con las normas usuales de seguridad.

**Artículo 9**

1. Todo Miembro podrá prever una excepción temporal a las disposiciones del artículo 6.
2. Las condiciones y la duración de esa excepción temporal, que en ningún caso habrá de exceder de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para el Miembro interesado, deberán determinarse por la legislación nacional o por otras medidas de análoga eficacia.
3. A los fines de la aplicación del presente artículo, la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

**Artículo 10**

1. El empleador deberá tomar medidas para informar a los trabajadores acerca de la legislación nacional relativa a la protección de la maquinaria, y deberá indicarles, de manera apropiada, los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben adoptar.
2. El empleador deberá establecer y mantener, respecto a las máquinas objeto del presente Convenio, condiciones de ambiente que no entrañen peligro alguno para los trabajadores.

**Artículo 11**

1. Ningún trabajador deberá utilizar una máquina sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista. No se podrá pedir a ningún trabajador que utilice una máquina sin que se hallen en su lugar los dispositivos de protección de que vaya provista.

2. Ningún trabajador deberá inutilizar los dispositivos de protección de que vaya provista la máquina que utiliza. No deberán inutilizarse los dispositivos de protección de que vaya provista una máquina destinada a ser utilizada por un trabajador.

### **Artículo 12**

La ratificación del presente Convenio no menoscabará los derechos de que gozan los trabajadores en virtud de la legislación nacional sobre la seguridad social o el seguro social.

### **Artículo 13**

Las disposiciones de la presente parte del Convenio que se refieren a las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores se aplican, si la autoridad competente así lo decide y en la medida en que lo fije, a los trabajadores independientes.

### **Artículo 14**

A los fines de la aplicación de la presente parte del Convenio, se entenderá igualmente por empleador, si ha lugar, el mandatario de éste en el sentido de la legislación nacional.

## **Parte IV. Medidas de Aplicación**

### **Artículo 15**

1. Deberán adoptarse todas las medidas necesarias, incluso las debidas sanciones, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a confiar el control de la aplicación de sus disposiciones a servicios de inspección apropiados, o a comprobar que se asegura una inspección adecuada.

### **Artículo 16**

Toda legislación nacional que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá ser elaborada por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y, si ha lugar, a las organizaciones de fabricantes.

## Parte V. Campo de Aplicación

### Artículo 17

1. Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse a todos los sectores de actividad económica, a menos que el Miembro que ratifique el Convenio restrinja la aplicación por medio de una declaración anexa a su ratificación.
2. En caso de que se formule una declaración que restrinja la aplicación de las disposiciones del presente Convenio:
  - a) las disposiciones del Convenio serán aplicables, por lo menos, a las empresas o a los sectores de actividad económica respecto de los cuales la autoridad competente, previa consulta a los servicios de la inspección del trabajo y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, considere que utilizan máquinas en considerable proporción; la iniciativa de la consulta puede tomarla cualquiera de dichas organizaciones;
  - b) el Miembro deberá indicar en las memorias que ha de someter en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los progresos realizados para la más amplia aplicación de las disposiciones del Convenio.
3. Todo Miembro que haya formulado una declaración en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 podrá anularla total o parcialmente en cualquier momento por una declaración ulterior.

### Artículo 18

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

### Artículo 19

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 20**

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 21**

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 22**

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 23**

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 24**

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 20, 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 25**

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

## CONVENIO 122

### CONVENIO RELATIVO A LA POLÍTICA DEL EMPLEO

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 145-00, promulgada el 22-12-00,  
Gaceta Oficial No. 10012, del 30-4-99**

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 17 de junio de 1964, en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo»;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949;

la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, **1964:**

### Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
2. La política indicada deberá tender a garantizar:
  - a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
  - b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
  - c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.
3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

## **Artículo 2**

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

## **Artículo 3**

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

## **Artículo 4**

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

## **Artículo 5**

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 6**

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 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 7**

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 8**

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 9**

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 10**

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 6, 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 11**

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

## CONVENIO 138

### CONVENIO SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 23-99, promulgada el 16-4-99,  
Gaceta Oficial No. 10012, del 30-4-99**

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 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente

Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

## Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los mitos y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

## Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
  - a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
  - b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

### Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.
3. No obstante lo dispuesto en el párrafo I de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

### Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

### **Artículo 5**

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.
2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.
3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.
4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:
  - a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
  - b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

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

## Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
  - a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo;
  - y
  - b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número

de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

### **Artículo 8**

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

### **Artículo 9**

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.
3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.



**Artículo 10**

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:
  - a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
  - c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
  - d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
  - e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
  - f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.
5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:
- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,

- b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
- c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 11**

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

### **Artículo 12**

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 13**

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 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 14**

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 15**

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 16**

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 17**

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 13, 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 18**

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

# **CONVENIO 144**

## **CONVENIO SOBRE CONSULTAS TRIPARTITAS PARA PROMOVER LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 24-99, promulgada el 23-4-99,  
Gaceta Oficial No. 10012, del 30-4-99**

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 2 de junio de 1976 en su sexagésima primera reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes - y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 - que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto;

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado « Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo », y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno

de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976:

### **Artículo 1**

En el presente Convenio, la expresión « organizaciones representativas » significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

### **Artículo 2**

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante.
2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

### **Artículo 3**

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.
2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

### **Artículo 4**

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.

2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

### **Artículo 5**

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:
  - a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;
  - b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
  - c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;
  - d) las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
  - e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.
2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

### **Artículo 6**

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.



**Artículo 7**

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

**Artículo 8**

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 9**

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 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 periodo 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 10**

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 11**

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 12**

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 13**

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 9, 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 14**

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

## **CONVENIO 150**

### **CONVENIO SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO: COMETIDO, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 238-98, promulgada el 1-7-98,  
Gaceta Oficial No. 9988, del-7-98.**

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 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva -particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de

sindicación y de negociación colectiva, 1949-, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 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 setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978:

## **Artículo 1**

### **A los efectos del presente Convenio:**

- a) la expresión « administración del trabajo » designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
- b) la expresión « sistema de administración del trabajo » comprende todos los órganos de la administración pública - ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada - responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

## **Artículo 2**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o - cuando fuere apropiado - a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

### **Artículo 3**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### **Artículo 4**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

### **Artículo 5**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o - cuando fuere apropiado - los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
2. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica.

### **Artículo 6**

1. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.
2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:
  - a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo,

de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

- b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;
- c) poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover - a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica - consultas y cooperación efectivas entre los trabajadores y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;
- d) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten.

## Artículo 7

A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:

- a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;

- c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

### **Artículo 8**

En la medida compatible con la legislación y la práctica nacionales, los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán contribuir a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional.

### **Artículo 9**

A fin de coordinar adecuadamente las funciones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo en la forma que determinen la legislación y la práctica nacionales, el ministerio del trabajo u otro organismo comparable deberá disponer de medios para cerciorarse de si los organismos paraestatales que tienen a su cargo determinadas actividades específicas de administración del trabajo, y todo organismo regional o local en que tales actividades se hayan delegado, actúan de acuerdo con la legislación nacional y respetan los objetivos que les han sido señalados.

### **Artículo 10**

1. El personal del sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas que estén debidamente calificadas para desempeñar las actividades que les han sido asignadas, que tengan acceso a la formación que tales actividades requieran y que sean independientes de influencias externas indebidas.
2. Dicho personal deberá tener el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

### **Artículo 11**

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

**Artículo 12**

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 13**

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 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 14**

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.



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 16**

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 17**

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 13, 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 18**

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

## **CONVENIO 159**

### **CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 50-93, promulgada el 31-12-93,  
Gaceta Oficial No. 9875, del 31-1-94**

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 10 de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de « Plena participación e igualdad » y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la « plena participación » de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la « igualdad »;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a

todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983: ,

## **Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación**

### **Artículo 1**

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por « persona inválida » toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

## **Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas**

### **Artículo 2**

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

**Artículo 3**

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

**Artículo 4**

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

**Artículo 5**

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adaptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

**Parte III. Medidas a Nivel Nacional  
para el Desarrollo de Servicios de Readaptación  
Profesional y Empleo para Personas Inválidas**

**Artículo 6**

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

**Artículo 7**

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

**Artículo 8**

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

**Artículo 9**

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

**Parte IV. Disposiciones Finales****Artículo 10**

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

**Artículo 11**

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 12**

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 13**

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 14**

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 15**

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 16**

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 12, 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 17**

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

## **CONVENIO 167**

### **CONVENIO RELATIVO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 31-97, promulgada el 07-02-  
1997, Gaceta Oficial No. 9947, del 15-02-97**

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 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en particular el Convenio y la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937; la Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960; el Convenio y la Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963; el Convenio y la Recomendación sobre el peso máximo, 1967; 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 modificada de 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo, 1964;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la construcción, 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 que revise el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y ocho, el



presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988:

## **I. Campo de Aplicación y Definiciones**

### **Artículo 1**

1. El presente Convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.
3. El presente Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

### **Artículo 2**

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión construcción abarca:
  - i) la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras;
  - ii) las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones,

- desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía;
- iii) el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones;
- b) la expresión obras designa cualquier lugar en el que se realicen cualesquiera de los trabajos u operaciones descritos en el apartado a) anterior;
- c) la expresión lugar de trabajo designa todos los sitios en los que los trabajadores deban estar o a los que hayan de acudir a causa de su trabajo, y que se hallen bajo el control de un empleador en el sentido del apartado e);
- d) la expresión trabajador designa cualquier persona empleada en la construcción;
- e) la expresión empleador designa:
- i) cualquier persona física o jurídica que emplea uno o varios trabajadores en una obra, y
  - ii) según el caso, el contratista principal, el contratista o el subcontratista;
- f) la expresión persona competente designa a la persona en posesión de calificaciones adecuadas, tales como una formación apropiada y conocimientos, experiencia y aptitudes suficientes, para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad. Las autoridades competentes podrán definir los criterios apropiados para la designación de tales personas y fijar las obligaciones que deban asignárseles;
- g) la expresión andamiaje designa toda estructura provisoria, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura, con exclusión de los aparatos elevadores que se definen en el apartado h).
- h) la expresión aparato elevador designa todos los aparatos, fijos o móviles, utilizados para izar o descender personas o cargas;
- i) la expresión accesorio de izado designa todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a

un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.

## **II. Disposiciones Generales**

### **Artículo 3**

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que hayan de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

### **Artículo 4**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio.

### **Artículo 5**

1. La legislación que se adopte de conformidad con el artículo 4 del presente Convenio podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a la práctica nacionales.
2. Al dar efecto al artículo 4 del Convenio y al párrafo 1 del presente artículo, todo Miembro deberá tener debidamente en cuenta las normas pertinentes adaptadas por las organizaciones internacionales reconocidas en el campo de la normalización.

### **Artículo 6**

Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras.

### **Artículo 7**

La legislación nacional deberá prever que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir

en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

### **Artículo 8**

1. Cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una misma obra:
  - a) la coordinación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, la responsabilidad de velar por el cumplimiento efectivo de tales medidas incumbirán al contratista principal u a otra persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal del conjunto de actividades en la obra;
  - b) cuando el contratista principal, o la persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal de la obra, no esté presente en el lugar de trabajo deberá, en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional, atribuir a una persona o un organismo competente presente en la obra la autoridad y los medios necesarios para asegurar en su nombre la coordinación y la aplicación de las medidas previstas en el apartado a);
  - c) cada empleador será responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad.
2. Cuando empleadores o trabajadores por cuenta propia realicen actividades simultáneamente en una misma obra tendrán la obligación de cooperar en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud que determine la legislación nacional.

### **Artículo 9**

Las personas responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

### **Artículo 10**

La legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber

de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

### **Artículo 11**

La legislación nacional deberá estipular que los trabajadores tendrán la obligación de:

- a) cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud;
- b) velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo;
- c) utilizar los medios puestos a su disposición, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás;
- d) informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos;
- e) cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud.

### **Artículo 12**

1. La legislación nacional deberá establecer que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico.
2. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.

### **III. Medidas de Prevención y Protección**

#### **Artículo 13: Seguridad en los Lugares de Trabajo**

1. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo.
3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

#### **Artículo 14 Andamiajes y Escaleras de Mano**

1. Cuando el trabajo no pueda ejecutarse con plena seguridad desde el suelo o partir del suelo o de una parte de un edificio o de otra estructura permanente, deberá montarse y mantenerse en buen estado un andamiaje seguro y adecuado o recurrirse a cualquier otro medio igualmente seguro y adecuado.
2. A falta de otros medios seguros de acceso a puestos de trabajo en puntos elevados, deberán facilitarse escaleras de mano adecuadas y de buena calidad. Estas deberán afianzarse convenientemente para impedir todo movimiento involuntario.
3. Todos los andamiajes y escaleras de mano deberán construirse y utilizarse de conformidad con la legislación nacional.
4. Los andamiajes deberán ser inspeccionados por una persona competente en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

#### **Artículo 15 Aparatos Elevadores y Accesorios de Izado**

1. Todo aparato elevador y todo accesorio de izado, incluidos sus elementos constitutivos, fijaciones, anclajes y soportes, deberán:
  - a) ser de buen diseño y construcción, estar fabricados con materiales de buena calidad y tener la resistencia apropiada para el uso a que se destinan;

- b) instalarse y utilizarse correctamente;
  - c) mantenerse en buen estado de funcionamiento;
  - d) ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente en los momentos y en los casos prescritos por la legislación nacional; los resultados de los exámenes y pruebas deben ser registrados;
  - e) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada de conformidad con la legislación nacional.
2. No deberán izarse, descenderse ni transportarse personas mediante ningún aparato elevador, a menos que haya sido construido e instalado con este fin, de conformidad con la legislación nacional, salvo en caso de una situación de urgencia en que haya que evitar un riesgo de herida grave o accidente mortal, cuando el aparato elevador pueda utilizarse con absoluta seguridad.

### **Artículo 16: Vehículos de Transportes y Maquinaria de Movimiento de Tierras y de Manipulación de Materiales**

1. Todos los vehículos y toda la maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberán:
- a) ser de buen diseño y construcción teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía;
  - b) mantenerse en buen estado;
  - c) ser correctamente utilizados;
  - d) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada de conformidad con la legislación nacional.
2. En todas las obras en las que se utilicen vehículos y maquinaria de movimiento de tierras o de manipulación de materiales:
- a) deberán facilitarse vías de acceso seguras y apropiadas para ellos;
  - b) deberá organizarse y controlarse el tráfico de modo que se garantice su utilización en condiciones de seguridad.

### **Artículo 17 Instalaciones, Máquinas, Equipos y Herramientas Manuales**

1. Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán:

- a) ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía;
  - b) mantenerse en buen estado;
  - c) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos;
  - d) ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada.
2. En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionará instrucciones adecuadas para una utilización segura en una forma inteligible para los usuarios.
  3. Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente, en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

### **Artículo 18 Trabajos en Alturas, Incluidos los Tejados**

1. Siempre que ello sea necesario para prevenir un riesgo, o cuando la altura de la estructura o su pendiente excedan de las fijadas por la legislación nacional, deberán tomarse medidas preventivas para evitar las caídas de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos.
2. Cuando los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o de cualquier otra superficie cubierta de material frágil, a través del cual puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas para que no pisen por inadvertencia ese material frágil o puedan caer a través de él.

### **Artículo 19 Excavaciones, Pozos, Terraplenes, Obras Subterráneas y Túneles**

En excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas o túneles deberán tomarse precauciones adecuadas:

- a) disponiendo apuntalamientos apropiados o recurriendo a otros medios para evitar a los trabajadores el riesgo de desmoronamiento o desprendimiento de tierras, rocas u otros materiales;



- b) para prevenir los peligros de caídas de personas, materiales u objetos, o de irrupción de agua en la excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel;
- c) para asegurar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo a fin de mantener una atmósfera apta para la respiración y de mantener los humos, los gases, los vapores, el polvo u otras impurezas a niveles que no sean peligrosos o nocivos para la salud y sean conformes a los límites fijados por la legislación nacional;
- d) para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de incendio o de una irrupción de agua o de materiales;
- e) para evitar a los trabajadores riesgos derivados de eventuales peligros subterráneos, particularmente la circulación de fluidos o la existencia de bolsas de gas, procediendo a realizar investigaciones apropiadas con el fin de localizarlos.

### **Artículo 20 Ataguías y Cajones de Aire Comprimido**

1. Las ataguías y los cajones de aire comprimido deberán:
  - a) ser de buena construcción, estar fabricados con materiales apropiados y sólidos y tener una resistencia suficiente;
  - b) estar provistos de medios que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de irrupción de agua o de materiales.
2. La construcción, la colocación, la modificación o el desmontaje de una ataguía o cajón de aire comprimido deberán realizarse únicamente bajo la supervisión directa de una persona competente.
3. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente, a intervalos prescritos.

### **Artículo 21 Trabajos en Aire Comprimido**

1. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente en condiciones prescritas por la legislación nacional.
2. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente por trabajadores cuya aptitud física se haya comprobado mediante un examen médico, y en presencia de una persona competente para supervisar el desarrollo de las operaciones.

**Artículo 22 Armaduras y Encofrados**

1. El montaje de armaduras y de sus elementos, de encofrados, de apuntalamientos y de entibaciones sólo deberá realizarse bajo la supervisión de una persona competente.
2. Deberán tomarse precauciones adecuadas para proteger a los trabajadores de los riesgos que entrañe la fragilidad o inestabilidad temporales de una estructura.
3. Los encofrados, los apuntalamientos y las entibaciones deberán estar diseñados, contruidos y conservados de manera que sostengan de forma segura todas las cargas a que puedan estar sometidos.

**Artículo 23 Trabajos por Encima de una Superficie de Agua**

Cuando se efectúen trabajos por encima o a proximidad inmediata de una superficie de agua deberán tomarse disposiciones adecuadas para:

- a) impedir que los trabajadores puedan caer al agua;
- b) salvar a cualquier trabajador en peligro de ahogarse.
- c) proveer medios de transporte seguros y suficientes.

**Artículo 24 Trabajos de Demolición**

Cuando la demolición de un edificio o estructura pueda entrañar riesgos para los trabajadores o para el público:

- a) se tomarán precauciones y se adoptarán métodos y procedimientos apropiados, incluidos los necesarios para la evacuación de desechos o residuos, de conformidad con la legislación nacional;
- b) los trabajos deberán ser planeados y ejecutados únicamente bajo la supervisión de una persona competente.

**Artículo 25 Alumbrado**

En todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador deberá haber un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles.

**Artículo 26 Electricidad**

1. Todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser cons-

truidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro.

2. Antes de iniciar obras de construcción como durante su ejecución deberán tomarse medidas adecuadas para cerciorarse de la existencia de algún cable o aparato eléctrico bajo tensión en las obras o encima o por debajo de ellas y prevenir todo riesgo que su existencia pudiera entrañar para los trabajadores.
3. El tendido y mantenimiento de cables y aparatos eléctricos en las obras deberán responder a las normas y reglas técnicas aplicadas a nivel nacional.

### **Artículo 27 Explosivos**

Los explosivos sólo deberán ser guardados, transportados, manipulados o utilizados:

- a) en las condiciones prescritas por la legislación nacional;
- b) por una persona competente, que deberá tomar las medidas necesarias para evitar todo riesgo de lesión a los trabajadores y a otras personas.

### **Artículo 28 Riesgos para la Salud**

1. Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.
2. La exposición a que hace referencia el párrafo 1 del presente artículo deberá prevenirse:
  - a) reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o
  - b) aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o
  - c) cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal.
3. Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo.

4. No deberán destruirse ni eliminarse de otro modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud.

### **Artículo 29 Precauciones Contra Incendios**

1. El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para:
  - a) evitar el riesgo de incendio;
  - b) extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio;
  - c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas.
2. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables.

### **Artículo 30 Ropas y Equipos de Protección Personal**

1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.
2. El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.
3. Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.
4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.

### **Artículo 31 Primeros Auxilios**

El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se

deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria.

### **Artículo 32 Bienestar**

1. En toda obra o a una distancia razonable de ella deberá disponerse de un suministro suficiente de agua potable.
2. En toda obra o a una distancia razonable de ella, y en función del número de trabajadores y de la duración del trabajo, deberán facilitarse y mantenerse los siguientes servicios:
  - a) instalaciones sanitarias y de aseo;
  - b) instalaciones para cambiarse de ropa y para guardarla y secarla;
  - c) locales para comer y para guarecerse durante interrupciones del trabajo provocadas por la intemperie.
3. Deberían preverse instalaciones sanitarias y de aseo por separado para los trabajadores y las trabajadoras.

### **Artículo 33 Información y Formación**

Deberá facilitarse a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada:

- a) información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo;
- b) instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos.

### **Artículo 34 Declaración de Accidentes y Enfermedades**

La legislación nacional deberá estipular que los accidentes y enfermedades profesionales se declaren a la autoridad competente dentro de un plazo.

## **IV. Aplicación**

### **Artículo 35**

Cada Miembro deberá:

- a) adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas, para

garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio;

- b) organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten de conformidad con el Convenio y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea, o cerciorarse de que se llevan a cabo inspecciones adecuadas.

## **V. Disposiciones Finales**

### **Artículo 36**

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.

### **Artículo 37**

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

### **Artículo 38**

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 39**

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 haya entrado 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 40**

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 41**

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 42**

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 43**

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 34 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 44**

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



## **CONVENIO 170**

### **CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL TRABAJO.**

**Aprobado por el Congreso Nacional, mediante  
Resolución No. 45-07, promulgada el 06 de febrero del 2007,  
Gaceta Oficial No. 10411 del 15 de febrero del 2007.**

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 APLICACION 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.**

#### **CLASIFICACION 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 los 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 estos 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 eliminen 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 eliminen 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 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 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.

## CONVENIO 171

### CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 24-92, promulgada el 29-6-92,  
Gaceta Oficial No. 9838, del 30-6-92**

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 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.

### **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 progre-

sivamente 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 períodos 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 períodos 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 adecuadas. 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.

### **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.

## **CONVENIO 172**

### **CONVENIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS HOTELES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 12-96, promulgada el 09-09-96,  
Gaceta Oficial No. 9932, del 15-09-96**

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 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión;

Recordando que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares;

Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera;

Tomando nota de que la negociación colectiva constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo en este sector;

Considerando que la adopción de un Convenio, conjuntamente con la negociación colectiva, mejorará las condiciones de trabajo, las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo, en beneficio de los trabajadores;

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos

similares, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Tras decidir que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

### **Artículo 1**

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2, ocupados en:
  - a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;
  - b) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.
2. Todo Miembro deberá establecer la definición de las categorías indicadas en los apartados a) y b), a la luz de las condiciones nacionales y después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Todo Miembro que ratifique el Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir de su aplicación ciertos tipos de establecimientos comprendidos dentro de la definición antes mencionada pero en los que existan problemas especiales de cierta importancia.
3.
  - a) Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, ampliar su ámbito de aplicación a ciertos otros establecimientos afines que presten servicios turísticos, los cuales serán enumerados en una declaración anexa a la ratificación.
  - b) Además, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una declaración, que amplía el campo de aplicación del Convenio a otras categorías de establecimientos afines que presten servicios turísticos, además de las indicadas en el apartado 3. a).

4. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar, en la primera memoria que presente sobre la aplicación del mismo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los tipos de establecimientos excluidos de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, explicando las razones de la exclusión e indicando las posturas respectivas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas con relación a dichas exclusiones. Además, deberá indicar, en las memorias subsiguientes, el estado de la legislación y la práctica respecto de los establecimientos excluidos, y la medida en que se ha dado o se tiene la intención de dar efecto al Convenio por lo que se refiere a tales establecimientos.

## **Artículo 2**

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores interesados designa a los trabajadores ocupados en los establecimientos a los cuales se aplica el Convenio, de conformidad con las disposiciones del artículo 1, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo. Sin embargo, todo Miembro podrá, habida cuenta del derecho, de las condiciones y de la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de todas las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 1 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión. Además, en las memorias subsiguientes deberá indicar todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia del Convenio.

## **Artículo 3**

1. Sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros de-



berán adoptar y aplicar, de una forma apropiada al derecho, a las condiciones y a la práctica nacionales, una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados.

2. Esta política deberá tener como objetivo general asegurar que los trabajadores interesados no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social, que puedan haber sido adoptadas a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores.

#### **Artículo 4**

1. A menos que la legislación o la práctica nacionales lo dispongan de otra manera, la expresión horas de trabajo se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.
2. Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, como asimismo de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
3. Deberá proporcionarse a los trabajadores interesados un período mínimo razonable de descanso diario y semanal, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.
4. Los trabajadores interesados deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar.

#### **Artículo 5**

1. Si los trabajadores tienen que trabajar en días festivos, deberán recibir una compensación adecuada - en tiempo libre o en remuneración - determinada por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.
2. Los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habrá de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.
3. Cuando el contrato termina o el período de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las va-

caciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

### **Artículo 6**

1. El término propina significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.
2. Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

### **Artículo 7**

Allí donde existiese, deberá prohibirse la compraventa de empleos en los establecimientos a los que se refiere el artículo 1.

### **Artículo 8**

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o por cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.
2. En los Miembros en que las disposiciones del presente Convenio sean normalmente objeto de convenios pactados entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, o se ejecuten normalmente por medios distintos a la vía legal, las obligaciones resultantes se considerarán cumplidas en cuanto dichas disposiciones se apliquen a la gran mayoría de los trabajadores interesados, por tales convenios o por otros medios.

### **Artículo 9**

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

**Artículo 10**

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 11**

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 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 12**

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 13**

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 14**

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 15**

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 11, 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 16**

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

## **CONVENIO 182**

### **SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCIÓN INMEDIATA PARA SU ELIMINACIÓN**

**Aprobado por el Congreso Nacional,  
mediante Resolución No. 4700, promulgada el 21-7-00  
Gaceta Oficial No. 10053, del 31-7-00**

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 1° de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias; Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83a reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86a reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

### **Artículo 1**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

### **Artículo 2**

A los efectos del presente Convenio, el término “niño” designa a toda persona menor de 18 años.

### **Artículo 3**

A los efectos del presente Convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

#### **Artículo 4**

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

#### **Artículo 5**

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

#### **Artículo 6**

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

### **Artículo 7**

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
  - a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
  - b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
  - c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
  - d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
  - e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

### **Artículo 8**

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.



**Artículo 9**

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

**Artículo 10**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 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, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 11**

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 12**

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 actas de denuncia 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 13**

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 14**

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 15**

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 11, 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 16**

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

Lo expuesto es el auténtico texto del Convenio unánimemente adoptado por la Confederación General de la Organización Internacional del Trabajo durante su octogésima séptima sesión que se celebró en Ginebra y se clausuró el 17 de junio de 1999.

De conformidad con lo expuesto firmamos el documento el día 18 de junio de 1999.

El Presidente de la Conferencia  
ALHAJI MUHAMMAD MUMUNI

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo  
JUAN SOMAVIA

(El texto del Convenio, aquí expuesto, es copia cierta del texto autenticado por las firmas del Presidente de la Conferencia internacional del Trabajo y del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo).



REPÚBLICA DOMINICANA

# Secretaría de Estado de Trabajo



**SECRETARIA  
DE ESTADO  
DE TRABAJO**

Av. Jiménez Moya, Centro de los Héroes  
Santo Domingo, República Dominicana.  
Teléfonos: 809 535 4404  
Fax: 809 533 1548  
[www.set.gov.do](http://www.set.gov.do)