

# Recopilación de Leyes Laborales y Convenios Internacionales



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



# Recopilación de Leyes Laborales y Convenios Internacionales



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**Pact**

El Salvador



**IDHUCA**



**CRS**  
CATHOLIC RELIEF SERVICES  
PROGRAMA EL SALVADOR



**GIIIES**  
Grupo de Monitoreo  
Independiente de El Salvador



## Recopilación de Leyes Laborales y Convenios Internacionales

344.01

R311 Recopilación de leyes laborales y convenios internacionales / comp.  
Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana  
sv "José Simeón Cañas". (IDHUCA). -- 1a. ed. -- San Salvador, El  
Salv. : IDHUCA, 2011.  
468 p. ; 25 cm.

ISBN 978-99923-970-0-8

1. Derecho laboral-Legislación-El Salvador.  
2. Trabajo-Legislación. 3. Convenios (Derecho Internacional) -El  
Salvador. 4. Trabajo y trabajadores-El Salvador--Legislación.  
I. Título.

©2011Primera Edición

Esta recopilación laboral fue financiada por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR de Pact, Inc. y el proyecto "Todas y Todos Trabajamos, Derechos Laborales para Todas y Todos" financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo la donación N°: E9K70004.

Se permite la reproducción total y parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

Impreso en El Salvador, por Talleres Gráficos UCA, 2011  
900 ejemplares

## Contenido

Constitución de la República De El Salvador.....	1
Código de Trabajo.....	58
Ley de Servicio Civil.....	201
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo .....	243
Ley de la Carrera Administrativa Municipal .....	267
Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa .....	298
Ley de Organización y funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.....	301
Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos .....	318
<i>Convenio 12 de la OIT</i>	
Convenio relativo a la Indemnización por Accidentes del Trabajo en la Agricultura.....	326
<i>Convenio 29 de La OIT</i>	
Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio .....	328
<i>Convenio 77 de la OIT</i>	
Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Industria), 1946 .....	337
<i>Convenio 78 de la OIT</i>	
Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajos no Industriales), 1946 .....	343
<i>Convenio 81 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 .....	348
<i>Convenio 87 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 .....	357
<i>Convenio 88 de la OIT</i>	
Convenio sobre el Servicio del Empleo, 1948.....	362
<i>Convenio 98 de la OIT</i>	
Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 .....	368
<i>Convenio 99 de la OIT</i>	
Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951 .....	372
<i>Convenio 100 de la OIT</i>	
Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 .....	376
<i>Convenio 104 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Abolición de las Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas), 1955 .....	380

<i>Convenio 105 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.....	382
<i>Convenio 107 de la OIT</i>	
Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribuales, 1957 .....	384
<i>Convenio 111 de la OIT</i>	
Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.....	393
<i>Convenio 129 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura), 1969 .....	396
<i>Convenio 131 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 .....	405
<i>Convenio 135 de la OIT</i>	
Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971 .....	408
<i>Convenio 138 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 .....	411
<i>Convenio 141 de la OIT</i>	
Convenio sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, 1975.....	417
<i>Convenio 142 de la OIT</i>	
Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 .....	420
<i>Convenio 144 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales Del Trabajo), 1976 .....	423
<i>Convenio 150 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Administración del Trabajo, 1978.....	426
<i>Convenio 151 de la OIT</i>	
Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978.....	430
<i>Convenio 155 de la OIT</i>	
Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981.....	434
<i>Protocolo 155</i>	
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 .....	441
<i>Convenio 156 de la OIT</i>	
Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 .....	445
<i>Convenio 159 de la OIT</i>	
Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983.....	449
<i>Convenio 160 de la OIT</i>	
Convenio sobre Estadísticas del Trabajo, 1985.....	452
<i>Convenio 182 de la OIT</i>	
Convenio sobre las Peores formas de Trabajo Infantil, 1999 .....	458

# CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

---

Contenido;

## **DECRETO N° 38.**

NOSOTROS, REPRESENTANTES DEL PUEBLO SALVADOREÑO REUNIDOS EN ASAMBLEA CONSTITUYENTE, PUESTA NUESTRA CONFIANZA EN DIOS, NUESTRA VOLUNTAD EN LOS ALTOS DESTINOS DE LA PATRIA Y EN EJERCICIO DE LA POTESTAD SOBERANA QUE EL PUEBLO DE EL SALVADOR NOS HA CONFERIDO, ANIMADOS DEL FERVIENTE DESEO DE ESTABLECER LOS FUNDAMENTOS DE LA CONVIVENCIA NACIONAL CON BASE EN EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MAS JUSTA, ESENCIA DE LA DEMOCRACIA Y AL ESPÍRITU DE LIBERTAD Y JUSTICIA, VALORES DE NUESTRA HERENCIA HUMANISTA,

DECRETAMOS, SANCIONAMOS Y PROCLAMAMOS, la siguiente

## **CONSTITUCIÓN**

### **TITULO I**

#### **CAPITULO ÚNICO**

#### **LA PERSONA HUMANA Y LOS FINES DEL ESTADO**

**Art. 1.-** El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.

Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción. (12)

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

### **TITULO II**

#### **LOS DERECHOS Y GARANTÍAS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

#### **CAPITULO I**

#### **DERECHOS INDIVIDUALES Y SU RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

#### **DERECHOS INDIVIDUALES**

**Art. 2.-** Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral.

**Art. 3.-** Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.

**Art. 4.-** Toda persona es libre en la República.

No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos. Nadie puede ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad.

**Art. 5.-** Toda persona tiene libertad de entrar, de permanecer en el territorio de la República y salir de éste, salvo las limitaciones que la ley establezca.

Nadie puede ser obligado a cambiar de domicilio o residencia, sino por mandato de autoridad judicial, en los casos especiales y mediante los requisitos que la ley señale.

No se podrá expatriar a ningún salvadoreño, ni prohibírsele la entrada en el territorio de la República, ni negársele pasaporte para su regreso u otros documentos de identificación. Tampoco podrá prohibírsele la salida del territorio sino por resolución o sentencia de autoridad competente dictada con arreglo a las leyes.

**Art. 6.-** Toda persona puede expresar y difundir libremente sus pensamientos siempre que no subvierta el orden público, ni lesione la moral, el honor, ni la vida privada de los demás. El ejercicio de este derecho no estará sujeto a previo examen, censura ni caución; pero los que haciendo uso de él, infrinjan las leyes, responderán por el delito que cometan.

En ningún caso podrá secuestrarse, como instrumentos de delito, la imprenta, sus accesorios o cualquier otro medio destinado a la difusión del pensamiento.

No podrán ser objeto de estatización o nacionalización, ya sea por expropiación o cualquier otro procedimiento, las empresas que se dediquen a la comunicación escrita, radiada o televisada, y demás empresas de publicaciones. Esta prohibición es aplicable a las acciones o cuotas sociales de sus propietarios.

Las empresas mencionadas no podrán establecer tarifas distintas o hacer cualquier otro tipo de discriminación por el carácter político o religioso de lo que se publique.

Se reconoce el derecho de respuesta como una protección a los derechos y garantías fundamentales de la persona.

Los espectáculos públicos podrán ser sometidos a censura conforme a la ley.

**Art. 7.-** Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación.

Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.

**Art. 8.-** Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe.



**Art. 9.-** Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.

**Art. 10.-** La ley no puede autorizar ningún acto o contrato que implique la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona. Tampoco puede autorizar convenios en que se pacte proscripción o destierro.

**Art. 11.-** Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa.

La persona tiene derecho al habeas corpus cuando cualquier individuo o autoridad restrinja ilegal o arbitrariamente su libertad. También procederá el habeas corpus cuando cualquier autoridad atente contra la dignidad o integridad física, psíquica o moral de las personas detenidas. (6)

**Art. 12.-** Toda persona a quien se le impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa.

La persona detenida debe ser informada de manera inmediata y comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza al detenido la asistencia de defensor en las diligencias de los órganos auxiliares de la administración de justicia y en los procesos judiciales, en los términos que la ley establezca.

Las declaraciones que se obtengan sin la voluntad de la persona carecen de valor; quien así las obtuviere y empleare incurrirá en responsabilidad penal.

**Art. 13.-** Ningún órgano gubernamental, autoridad o funcionario podrá dictar órdenes de detención o de prisión si no es de conformidad con la ley, y estas órdenes deberán ser siempre escritas. Cuando un delincuente sea sorprendido infraganti, puede ser detenido por cualquier persona, para entregarlo inmediatamente a la autoridad competente.

La detención administrativa no excederá de setenta y dos horas, dentro de las cuales deberá consignarse al detenido a la orden del juez competente, con las diligencias que hubiere practicado.

La detención para inquirir no pasará de setenta y dos horas y el tribunal correspondiente estará obligado a notificar al detenido en persona el motivo de su detención, a recibir su indagatoria y a decretar su libertad o detención provisional, dentro de dicho término.

Por razones de defensa social, podrán ser sometidos a medidas de seguridad reeducativas o de readaptación, los sujetos que por su actividad antisocial, inmoral o dañosa, revelen un estado peligroso y ofrezcan riesgos inminentes para la sociedad o para los individuos. Dichas medidas de seguridad deben estar estrictamente reglamentadas por la ley y sometidas a la competencia del Órgano Judicial.

**Art. 14.-** Corresponde únicamente al Órgano Judicial la facultad de imponer penas. No obstante la autoridad administrativa podrá sancionar, mediante resolución o sentencia y previo el debido proceso, las contravenciones a las leyes, reglamentos u ordenanzas, con arresto hasta por cinco días o con multa, la cual podrá permutarse por servicios sociales prestados a la comunidad. (7)



**Art. 15.-** Nadie puede ser juzgado sino conforme a leyes promulgadas con anterioridad al hecho de que se trate, y por los tribunales que previamente haya establecido la ley.

**Art. 16.-** Un mismo juez no puede serlo en diversas instancias en una misma causa.

**Art. 17.-** Ningún Órgano, funcionario o autoridad, podrá avocarse causas pendientes, ni abrir juicios o procedimientos fenecidos. En caso de revisión en materia penal el Estado indemnizará conforme a la Ley a las víctimas de los errores judiciales debidamente comprobados. (8)

Habrá lugar a la indemnización por retardación de justicia. La Ley establecerá la responsabilidad directa del funcionario y subsidiariamente la del Estado. (8)

**Art. 18.-** Toda persona tiene derecho a dirigir sus peticiones por escrito, de manera decorosa, a las autoridades legalmente establecidas; a que se le resuelvan, y a que se le haga saber lo resuelto.

**Art. 19.-** Sólo podrá practicarse el registro o la pesquisa de la persona para prevenir o averiguar delitos o faltas.

**Art. 20.-** La morada es inviolable y sólo podrá ingresarse a ella por consentimiento de la persona que la habita, por mandato judicial, por flagrante delito o peligro inminente de su perpetración, o por grave riesgo de las personas.

La violación de este derecho dará lugar a reclamar indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

**Art. 21.-** Las leyes no pueden tener efecto retroactivo, salvo en materias de orden público, y en materia penal cuando la nueva ley sea favorable al delincuente.

La Corte Suprema de Justicia tendrá siempre la facultad para determinar, dentro de su competencia, si una ley es o no de orden público.

**Art. 22.-** Toda persona tiene derecho a disponer libremente de sus bienes conforme a la ley. La propiedad es transmisible en la forma en que determinen las leyes. Habrá libre testamentifacción.

**Art. 23.-** Se garantiza la libertad de contratar conforme a las leyes. Ninguna persona que tenga la libre administración de sus bienes puede ser privada del derecho de terminar sus asuntos civiles o comerciales por transacción o arbitramento. En cuanto a las que no tengan esa libre administración, la ley determinará los casos en que puedan hacerlo y los requisitos exigibles.

**Art. 24.-** La correspondencia de toda clase es inviolable, interceptada no hará fe ni podrá figurar en ninguna actuación, salvo en los casos de concurso y quiebra. (24)

Se prohíbe la interferencia y la intervención de las telecomunicaciones. De manera excepcional podrá autorizarse judicialmente, de forma escrita y motivada, la intervención temporal de cualquier tipo de telecomunicaciones, preservándose en todo caso el secreto de lo privado que no guarde relación con el proceso. La información proveniente de una intervención ilegal carecerá de valor. (24)

La violación comprobada a lo dispuesto en este artículo, por parte de cualquier funcionario, será causa justa para la destitución inmediata de su cargo y dará lugar a la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. (24)

Una ley especial determinará los delitos en cuya investigación podrá concederse esta autorización. Asimismo señalará los controles, los informes periódicos a la Asamblea Legislativa, y las responsabilidades y sanciones administrativas, civiles y penales en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta medida excepcional. La aprobación y reforma de esta ley especial requerirá el voto favorable de por lo menos las dos terceras partes de los Diputados electos. (24)

**Art. 25.-** Se garantiza el libre ejercicio de todas las religiones, sin más límite que el trazado por la moral y el orden público. Ningún acto religioso servirá para establecer el estado civil de las personas.

**Art. 26.-** Se reconoce la personalidad jurídica de la Iglesia Católica. Las demás iglesias podrán obtener, conforme a la ley, el reconocimiento de su personalidad.

**Art. 27.-** Sólo podrá imponerse la pena de muerte en los casos previstos por las leyes militares durante el estado de guerra internacional.

Se prohíbe la prisión por deudas, las penas perpetuas, las infamantes, las proscriptivas y toda especie de tormento.

El Estado organizará los centros penitenciarios con objeto de corregir a los delincuentes, educarlos y formarles hábitos de trabajo, procurando su readaptación y la prevención de los delitos.

**Art. 28.-** El Salvador concede asilo al extranjero que quiera residir en su territorio, excepto en los casos previstos por las leyes y el Derecho Internacional. No podrá incluirse en los casos de excepción a quien sea perseguido solamente por razones políticas. (18)

La extradición será regulada de acuerdo a los Tratados Internacionales y cuando se trate de Salvadoreños, sólo procederá si el correspondiente tratado expresamente lo establece y haya sido aprobado por el Órgano Legislativo de los países suscriptores. En todo caso, sus estipulaciones deberán consagrar el principio de reciprocidad y otorgar a los Salvadoreños todas las garantías penales y procesales que esta Constitución establece. (18)

La extradición procederá cuando el delito haya sido cometido en la jurisdicción territorial del país solicitante, salvo cuando se trate de los delitos de trascendencia internacional, y no podrá estipularse en ningún caso por delitos políticos, aunque por consecuencia de éstos resultaren delitos comunes. (18)

La ratificación de los Tratados de Extradición requerirá los dos tercios de votos de los diputados electos. (18)

## SECCIÓN SEGUNDA RÉGIMEN DE EXCEPCIÓN

**Art. 29.-** En casos de guerra, invasión del territorio, rebelión, sedición, catástrofe, epidemia u otra calamidad general, o de graves perturbaciones del orden público, podrán suspenderse las garantías establecidas en los artículos 5, 6 inciso primero, 7 inciso primero y 24 de esta Constitución, excepto cuando se trate de reuniones o asociaciones con fines religiosos, culturales, económicos o deportivos. Tal suspensión podrá afectar la totalidad o parte del territorio de la República, y se hará por medio de decreto del Órgano Legislativo o del Órgano Ejecutivo, en su caso.

También podrán suspenderse las garantías contenidas en los Arts. 12 inciso segundo y 13 inciso segundo de esta Constitución, cuando así lo acuerde el Órgano Legislativo, con el voto favorable de las tres cuartas partes de los Diputados electos; no excediendo la detención administrativa de quince días.

Inciso 3º SUPRIMIDO. (1)

**Art. 30.-** El plazo de suspensión de las garantías constitucionales no excederá de 30 días. Transcurrido este plazo podrá prolongarse la suspensión, por igual período y mediante nuevo decreto, si continúan las circunstancias que la motivaron. Si no se emite tal decreto, quedarán establecidas de pleno derecho las garantías suspendidas. (1)

**Art. 31.-** Cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron la suspensión de las garantías constitucionales, la Asamblea Legislativa, o el Consejo de Ministros, según el caso, deberá restablecer tales garantías.

## CAPITULO II DERECHOS SOCIALES

### SECCIÓN PRIMERA FAMILIA

**Art. 32.-** La familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado, quien dictará la legislación necesaria y creará los organismos y servicios apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico.

El fundamento legal de la familia es el matrimonio y descansa en la igualdad jurídica de los cónyuges.

El Estado fomentará el matrimonio; pero la falta de éste no afectará el goce de los derechos que se establezcan en favor de la familia.

**Art. 33.-** La ley regulará las relaciones personales y patrimoniales de los cónyuges entre sí y entre ellos y sus hijos, estableciendo los derechos y deberes recíprocos sobre bases equitativas; y creará las instituciones necesarias para garantizar su aplicabilidad. Regulará asimismo las relaciones familiares resultantes de la unión estable de un varón y una mujer.

**Art. 34.-** Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado.

La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.

**Art. 35.-** El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores, y garantizará el derecho de éstos a la educación y a la asistencia.

La conducta antisocial de los menores que constituya delito o falta estará sujeta a un régimen jurídico especial.

**Art. 36.-** Los hijos nacidos dentro o fuera de matrimonio y los adoptivos, tienen iguales derechos frente a sus padres. Es obligación de éstos dar a sus hijos protección, asistencia, educación y seguridad.

No se consignará en las actas del Registro Civil ninguna calificación sobre la naturaleza de la filiación, ni se expresará en las partidas de nacimiento el estado civil de los padres.

Toda persona tiene derecho a tener un nombre que la identifique. La ley secundaria regulará esta materia.

La ley determinará asimismo las formas de investigar y establecer la paternidad.

## SECCIÓN SEGUNDA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Art. 37.-** El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

**Art. 38.-** El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

- 1º.- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;
- 2º.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.  
  
En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;
- 3º.- El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;
- 4º.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;
- 5º.- Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios;
- 6º.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo;

- 7º.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio;

- 8º.- Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá ésta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria;

- 9º.- Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas;

- 10º.- Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;

- 11º.- El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley;

- 12º.- La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria.

**Art. 39.-** La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

**Art. 40.-** Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor.

El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

**Art. 41.-** El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.

**Art. 42.-** La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

**Art. 43.-** Los patronos están obligados a pagar indemnización, y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional.

**Art. 44 .-** La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.

**Art. 45.-** Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

**Art. 46.-** El Estado propiciará la creación de un banco de propiedad de los trabajadores.

**Art. 47.-** Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales. (21)

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. (21)

En el caso del Ministerio Público, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados. (21)

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. (21)

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión. (21)

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. (21)

Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este Artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia. (21)

**Art. 48.-** Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. (22)

La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio. (22)

**Art. 49.-** Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.



**Art. 50.-** La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley.

El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social.

**Art. 51.-** La ley determinará las empresas y establecimientos que, por sus condiciones especiales, quedan obligados a proporcionar, al trabajador y a su familia, habitaciones adecuadas, escuelas, asistencia médica y demás servicios y atenciones necesarios para su bienestar.

**Art. 52.-** Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

### **SECCIÓN TERCERA EDUCACIÓN, CIENCIA Y CULTURA**

**Art. 53.-** El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión.

El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico.

**Art. 54.-** El Estado organizará el sistema educativo para lo cual creará las instituciones y servicios que sean necesarios. Se garantiza a las personas naturales y jurídicas la libertad de establecer centros privados de enseñanza.

**Art. 55.-** La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

Los padres tendrán derecho preferente a escoger la educación de sus hijos.

**Art. 56.-** Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación parvularia y básica que los capacite para desempeñarse como ciudadanos útiles. El Estado promoverá la formación de centros de educación especial.

La educación parvularia, básica, media y especial será gratuita cuando la imparta el Estado. (23)

**Art. 57.-** La enseñanza que se imparta en los centros educativos oficiales será esencialmente democrática.

Los centros de enseñanza privados estarán sujetos a reglamentación e inspección del Estado y podrán ser subvencionados cuando no tengan fines de lucro.

El Estado podrá tomar a su cargo, de manera exclusiva, la formación del magisterio.

**Art. 58.-** Ningún establecimiento de educación podrá negarse a admitir alumnos por motivo de la naturaleza de la unión de sus progenitores o guardadores, ni por diferencias sociales, religiosos, raciales o políticas.

**Art. 59.-** La alfabetización es de interés social. Contribuirán a ella todos los habitantes del país en la forma que determine la ley.

**Art. 60.-** Para ejercer la docencia se requiere acreditar capacidad en la forma que la ley disponga.

En todos los centros docentes, públicos o privados, civiles o militares, será obligatoria la enseñanza de la historia nacional, el civismo, la moral, la Constitución de la República, los derechos humanos y la conservación de los recursos naturales.

La historia nacional y la Constitución deberán ser enseñadas por profesores salvadoreños.

Se garantiza la libertad de cátedra.

**Art. 61.-** La educación superior se regirá por una ley especial. La Universidad de El Salvador y las demás del Estado gozarán de autonomía en los aspectos docente, administrativo y económico. Deberán prestar un servicio social, respetando la libertad de cátedra. Se regirán por estatutos enmarcados dentro de dicha ley, la cual sentará los principios generales para su organización y funcionamiento.

Se consignarán anualmente en el Presupuesto del Estado las partidas destinadas al sostenimiento de las universidades estatales y las necesarias para asegurar y acrecentar su patrimonio. Estas instituciones estarán sujetas, de acuerdo con la ley, a la fiscalización del organismo estatal correspondiente.

La ley especial regulará también la creación y funcionamiento de universidades privadas, respetando la libertad de cátedra. Estas universidades prestarán un servicio social y no perseguirán fines de lucro. La misma ley regulará la creación y el funcionamiento de los institutos tecnológicos oficiales y privados.

El Estado velará por el funcionamiento democrático de las instituciones de educación superior y por su adecuado nivel académico.

**Art. 62.-** El idioma oficial de El Salvador es el castellano. El gobierno está obligado a velar por su conservación y enseñanza.

Las lenguas autóctonas que se hablan en el territorio nacional forman parte del patrimonio cultural y serán objeto de preservación, difusión y respeto.

**Art. 63.-** La riqueza artística, histórica y arqueológica del país forma parte del tesoro cultural salvadoreño, el cual queda bajo la salvaguarda del Estado y sujeto a leyes especiales para su conservación.

**Art. 64.-** Los Símbolos Patrios son: el Pabellón o Bandera Nacional, el Escudo de Armas y el Himno Nacional. Una ley regulará lo concerniente a esta materia.

## SECCIÓN CUARTA SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL

**Art. 65.-** La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento.

El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación.

**Art. 66.-** El Estado dará asistencia gratuita a los enfermos que carezcan de recursos, y a los habitantes en general, cuando el tratamiento constituya un medio eficaz para prevenir la diseminación de una enfermedad transmisible. En este caso, toda persona está obligada a someterse a dicho tratamiento.

**Art. 67.-** Los servicios de salud pública serán esencialmente técnicos. Se establecen las carreras sanitarias, hospitalarias, paramédicas y de administración hospitalaria.

**Art. 68.-** Un Consejo Superior de Salud Pública velará por la salud del pueblo. Estará formado por igual número de representantes de los gremios médico, odontológico, químico-farmacéutico, médico veterinario, laboratorio clínico, psicología, enfermería y otros a nivel de licenciatura que el Consejo Superior de Salud Pública haya calificado para tener su respectiva junta; tendrá un Presidente y un Secretario de nombramiento del Órgano Ejecutivo. La ley determinará su organización. (19)

El ejercicio de las profesiones que se relacionan de un modo inmediato con la salud del pueblo, será vigilado por organismos legales formados por académicos pertenecientes a cada profesión. Estos organismos tendrán facultad para suspender en el ejercicio profesional a los miembros del gremio bajo su control, cuando ejerzan su profesión con manifiesta inmoralidad o incapacidad. La suspensión de profesionales podrá resolverse por los organismos competentes de conformidad al debido proceso. (19)

El Consejo Superior de Salud Pública conocerá y resolverá de los recursos que se interpongan en contra de las resoluciones pronunciadas por los organismos a que alude el inciso anterior.

**Art. 69.-** El Estado proveerá los recursos necesarios e indispensables para el control permanente de la calidad de los productos químicos, farmacéuticos y veterinarios, por medio de organismos de vigilancia.

Asimismo el Estado controlará la calidad de los productos alimenticios y las condiciones ambientales que puedan afectar la salud y el bienestar.

**Art. 70.-** El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo.

## CAPITULO III LOS CIUDADANOS, SUS DERECHOS Y DEBERES POLÍTICOS Y EL CUERPO ELECTORAL

**Art. 71.-** Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de dieciocho años.

**Art. 72.-** Los derechos políticos del ciudadano son:

- 1º.- Ejercer el sufragio;
- 2º.- Asociarse para constituir partidos políticos de acuerdo con la ley e ingresar a los ya constituidos;

- 3º.- Optar a cargos públicos cumpliendo con los requisitos que determinan esta Constitución y las leyes secundarias.

**Art. 73.-** Los deberes políticos del ciudadano son:

- 1º.- Ejercer el sufragio;
- 2º.- Cumplir y velar porque se cumpla la Constitución de la República;
- 3º.- Servir al Estado de conformidad con la ley.

El ejercicio del sufragio comprende, además, el derecho de votar en la consulta popular directa, contemplada en esta Constitución.

**Art. 74.-** Los derechos de ciudadanía se suspenden por las causas siguientes:

- 1º.- Auto de prisión formal;
- 2º.- Enajenación mental;
- 3º.- Interdicción judicial;
- 4º.- Negarse a desempeñar, sin justa causa, un cargo de elección popular; en este caso, la suspensión durará todo el tiempo que debiera desempeñarse el cargo rehusado.

**Art. 75.-** Pierden los derechos de ciudadano:

- 1º.- Los de conducta notoriamente viciada;
- 2º.- Los condenados por delito;
- 3º.- Los que compren o vendan votos en las elecciones;
- 4º.- Los que suscriban actas, proclamas o adhesiones para promover o apoyar la reelección o la continuación del Presidente de la República, o empleen medios directos encaminados a ese fin;
- 5º.- Los funcionarios, las autoridades y los agentes de éstas que coarten la libertad del sufragio.

En estos casos, los derechos de ciudadanía se recuperarán por rehabilitación expresa declarada por autoridad competente.

**Art. 76.-** El cuerpo electoral está formado por todos los ciudadanos capaces de emitir voto.

**Art. 77.-** Para el ejercicio del sufragio es condición indispensable estar inscrito en el Registro Electoral elaborado por el Tribunal Supremo Electoral. (1)

Los partidos políticos legalmente inscritos tendrán derecho de vigilancia sobre la elaboración, organización, publicación y actualización del Registro Electoral. (1)

**Art. 78.-** El voto será libre, directo, igualitario y secreto.

**Art. 79.-** En el territorio de la República se establecerán las circunscripciones electorales que determinará la ley. La base del sistema electoral es la población. (1)

Para elecciones de Diputados se adoptará el sistema de representación proporcional.

La ley determinará la forma, tiempo y demás condiciones para el ejercicio del sufragio.

La fecha de las elecciones para Presidente y Vicepresidente de la República, deberá preceder no menos de dos meses ni más de cuatro a la iniciación del período presidencial.

**Art. 80.-** El Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados a la Asamblea Legislativa y al Parlamento Centroamericano y los Miembros de los Concejos Municipales, son funcionarios de elección popular. (1)

Cuando en las elecciones de Presidente y Vicepresidente de la República ningún partido político o coalición de partidos políticos participantes, haya obtenido mayoría absoluta de votos de conformidad con el escrutinio practicado, se llevará a cabo una segunda elección entre los dos partidos políticos o coalición de partidos políticos que hayan obtenido mayor número de votos válidos; esta segunda elección deberá celebrarse en un plazo no mayor de treinta días después de haberse declarado firmes los resultados de la primera elección.

Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente calificados por la Asamblea Legislativa, no pudiere efectuarse la segunda elección en el período señalado, la elección se verificará dentro de un segundo período no mayor de treinta días.

**Art. 81.-** La propaganda electoral sólo se permitirá, aun sin previa convocatoria, cuatro meses antes de la fecha establecida por la ley para la elección de Presidente y Vicepresidente de la República; dos meses antes, cuando se trate de Diputados, y un mes antes en el caso de los Concejos Municipales.

**Art. 82.-** Los ministros de cualquier culto religioso, los miembros en servicio activo de la Fuerza Armada y los miembros de la Policía Nacional Civil no podrán pertenecer a partidos políticos ni optar a cargos de elección popular. (1)

Tampoco podrán realizar propaganda política en ninguna forma. (1)

El ejercicio del voto lo ejercerán los ciudadanos en los lugares que determine la ley y no podrá realizarse en los recintos de las instalaciones militares o de seguridad pública. (1)

### TITULO III EL ESTADO, SU FORMA DE GOBIERNO Y SISTEMA POLÍTICO

**Art. 83.-** El Salvador es un Estado soberano. La soberanía reside en el pueblo, que la ejerce en la forma prescrita y dentro de los límites de esta Constitución.

**Art. 84.-** El territorio de la República sobre el cual El Salvador ejerce jurisdicción y soberanía es irreducible y además de la parte continental, comprende:

El territorio insular integrado por las islas, islotes y cayos que enumera la Sentencia de la Corte de Justicia Centroamericana, pronunciada el 9 de marzo de 1917 y que además le corresponden, conforme

a otras fuentes del Derecho Internacional; igualmente otras islas, islotes y cayos que también le corresponden conforme al derecho internacional.

Las aguas territoriales y en comunidad del Golfo de Fonseca, el cual es una bahía histórica con caracteres de mar cerrado, cuyo régimen está determinado por el derecho internacional y por la sentencia mencionada en el inciso anterior.

El espacio aéreo, el subsuelo y la plataforma continental e insular correspondiente; y además, El Salvador ejerce soberanía y jurisdicción sobre el mar, el subsuelo y el lecho marinos hasta una distancia de 200 millas marinas contadas desde la línea de más baja marea, todo de conformidad a las regulaciones del derecho internacional.

Los límites del territorio nacional son los siguientes:

AL PONIENTE, con la República de Guatemala, de conformidad a lo establecido en el Tratado de Límites Territoriales, celebrado en Guatemala, el 9 de abril de 1938.

AL NORTE, y AL ORIENTE, en parte, con la República de Honduras, en las secciones delimitadas por el Tratado General de Paz, suscrito en Lima, Perú, el 30 de octubre de 1980. En cuanto a las secciones pendientes de delimitación los límites serán los que se establezcan de conformidad con el mismo Tratado, o en su caso, conforme a cualquiera de los medios de solución pacífica de las controversias internacionales.

AL ORIENTE, en el resto, con las Repúblicas de Honduras y Nicaragua en las aguas del Golfo de Fonseca.

Y AL SUR, con el Océano Pacífico.

**Art. 85.-** El Gobierno es republicano, democrático y representativo.

El sistema político es pluralista y se expresa por medio de los partidos políticos, que son el único instrumento para el ejercicio de la representación del pueblo dentro del Gobierno. Las normas, organización y funcionamiento se sujetarán a los principios de la democracia representativa.

La existencia de un partido único oficial es incompatible con el sistema democrático y con la forma de gobierno establecidos en esta Constitución.

**Art. 86.-** El poder público emana del pueblo. Los órganos del Gobierno lo ejercerán independientemente dentro de las respectivas atribuciones y competencias que establecen esta Constitución y las leyes. Las atribuciones de los órganos del Gobierno son indelegables, pero éstos colaborarán entre sí en el ejercicio de las funciones públicas.

Los órganos fundamentales del Gobierno son el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Los funcionarios del Gobierno son delegados del pueblo y no tienen más facultades que las que expresamente les da la ley.

**Art. 87.-** Se reconoce el derecho del pueblo a la insurrección, para el solo objeto de restablecer el orden constitucional alterado por la transgresión de las normas relativas a la forma de gobierno o al sistema político establecidos, o por graves violaciones a los derechos consagrados en esta Constitución.

El ejercicio de este derecho no producirá la abrogación ni la reforma de esta Constitución, y se limitará a separar en cuanto sea necesario a los funcionarios transgresores, reemplazándolos de manera transitoria hasta que sean sustituidos en la forma establecida por esta Constitución.

Las atribuciones y competencias que corresponden a los órganos fundamentales establecidos por esta Constitución, no podrán ser ejercidos en ningún caso por una misma persona o por una sola institución.

**Art. 88.-** La alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República es indispensable para el mantenimiento de la forma de gobierno y sistema político establecidos. La violación de esta norma obliga a la insurrección.

**Art. 89.-** El Salvador alentará y promoverá la integración humana, económica, social y cultural con las repúblicas americanas y especialmente con las del istmo centroamericano. La integración podrá efectuarse mediante tratados o convenios con las repúblicas interesadas, los cuales podrán contemplar la creación de organismos con funciones supranacionales.

También propiciará la reconstrucción total o parcial de la República de Centro América, en forma unitaria, federal o confederada, con plena garantía de respeto a los principios democráticos y republicanos y de los derechos individuales y sociales de sus habitantes.

El proyecto y bases de la unión se someterán a consulta popular.

#### TITULO IV LA NACIONALIDAD

**Art. 90.-** Son salvadoreños por nacimiento:

- 1º.- Los nacidos en el territorio de El Salvador;
- 2º.- Los hijos de padre o madre salvadoreños, nacidos en el extranjero;
- 3º.- Los originarios de los demás Estados que constituyeron la República Federal de Centro América, que teniendo domicilio en El Salvador, manifiesten ante las autoridades competentes su voluntad de ser salvadoreños, sin que se requiera la renuncia a su nacionalidad de origen.

**Art. 91.-** Los salvadoreños por nacimiento tienen derecho a gozar de la doble o múltiple nacionalidad.

La calidad de salvadoreño por nacimiento sólo se pierde por renuncia expresa ante autoridad competente y se recupera por solicitud ante la misma.

**Art. 92.-** Puede adquirir la calidad de salvadoreños por naturalización:

- 1º.- Los españoles e hispanoamericanos de origen que tuvieren un año de residencia en el país;
- 2º.- Los extranjeros de cualquier origen que tuvieren cinco años de residencia en el país;
- 3º.- Los que por servicios notables prestados a la República obtengan esa calidad del Órgano Legislativo;



- 4º.- El extranjero casado con salvadoreña o la extranjera casada con salvadoreño que acrediten dos años de residencia en el país, anteriores o posteriores a la celebración del matrimonio.

La nacionalidad por naturalización se otorgará por autoridades competentes de conformidad con la ley.

**Art. 93.-** Los tratados internacionales regularán la forma y condiciones en que los nacionales de países que no formaron parte de la República Federal de Centro América conserven su nacionalidad, no obstante haber adquirido la salvadoreña por naturalización siempre que se respete el principio de reciprocidad.

**Art. 94.-** La calidad de salvadoreño naturalizado se pierde:

- 1º.- Por residir más de dos años consecutivos en el país de origen o por ausencia del territorio de la República por más de cinco años consecutivos, salvo en caso de permiso otorgado conforme a la ley;
- 2º.- Por sentencia ejecutoriada, en los casos que determine la ley. Quien pierda así la nacionalidad, no podrá recuperarla.

**Art. 95.-** Son salvadoreñas las personas jurídicas constituidas conforme a las leyes de la República, que tengan domicilio legal en el país.

Las regulaciones que las leyes establezcan en beneficio de los salvadoreños no podrán vulnerarse por medio de personas jurídicas salvadoreñas cuyos socios o capitales sean en su mayoría extranjeros.

**Art. 96.-** Los extranjeros, desde el instante en que llegaren al territorio de la República, estarán estrictamente obligados a respetar a las autoridades y a obedecer las leyes, y adquirirán derecho a ser protegidos por ellas.

**Art. 97.-** Las leyes establecerán los casos y la forma en que podrá negarse al extranjero la entrada o la permanencia en el territorio nacional.

Los extranjeros que directa o indirectamente participen en la política interna del país pierden el derecho a residir en él.

**Art. 98.-** Ni los salvadoreños ni los extranjeros podrán en ningún caso reclamar al gobierno indemnización alguna por daños o perjuicios que a sus personas o a sus bienes causaren las facciones. Sólo podrán hacerlo contra los funcionarios o particulares culpables.

**Art. 99.-** Los extranjeros no podrán ocurrir a la vía diplomática sino en los casos de denegación de justicia y después de agotados los recursos legales que tengan expeditos.

No se entiende por denegación de justicia el que un fallo ejecutoriado sea desfavorable al reclamante. Los que contravengan esta disposición perderán el derecho de residir en el país.

**Art. 100.-** Los extranjeros estarán sujetos a una ley especial.

## TITULO V ORDEN ECONÓMICO

**Art. 101.-** El orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano.

El Estado promoverá el desarrollo económico y social mediante el incremento de la producción, la productividad y la racional utilización de los recursos. Con igual finalidad, fomentará los diversos sectores de la producción y defenderá el interés de los consumidores.

**Art. 102.-** Se garantiza la libertad económica, en lo que no se oponga al interés social.

El Estado fomentará y protegerá la iniciativa privada dentro de las condiciones necesarias para acrecentar la riqueza nacional y para asegurar los beneficios de ésta al mayor número de habitantes del país.

**Art. 103.-** Se reconoce y garantiza el derecho a la propiedad privada en función social.

Se reconoce asimismo la propiedad intelectual y artística, por el tiempo y en la forma determinados por la ley.

El subsuelo pertenece al Estado el cual podrá otorgar concesiones para su explotación.

**Art. 104.-** Los bienes inmuebles propiedad del Estado podrán ser transferidos a personas naturales o jurídicas dentro de los límites y en la forma establecida por la ley.

La propiedad estatal rústica con vocación agropecuaria que no sea indispensable para las actividades propias del Estado, deberán ser transferidas mediante el pago correspondiente a los beneficiarios de la Reforma Agraria. Podrá también transferirse a corporaciones de utilidad pública.

**Art. 105.-** El Estado reconoce, fomenta y garantiza el derecho de propiedad privada sobre la tierra rústica, ya sea individual, cooperativa, comunal o en cualquier otra forma asociativa, y no podrá por ningún concepto reducir la extensión máxima de tierra que como derecho de propiedad establece esta Constitución.

La extensión máxima de tierra rústica perteneciente a una misma persona natural o jurídica no podrá exceder de doscientas cuarenta y cinco hectáreas. Esta limitación no será aplicable a las asociaciones cooperativas o comunales campesinas.

Los propietarios de tierras a que se refiere el inciso segundo de este artículo, podrán transferirla, enajenarla, partirla, dividirla o arrendarla libremente. La tierra propiedad de las asociaciones cooperativas, comunales campesinas y beneficiarios de la Reforma Agraria estará sujeta a un régimen especial.

Los propietarios de tierras rústicas cuya extensión sea mayor de doscientas cuarenta y cinco hectáreas, tendrán derecho a determinar de inmediato la parte de la tierra que deseen conservar, segregándola e inscribiéndola por separado en el correspondiente Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas.

Los inmuebles rústicos que excedan el límite establecido por esta Constitución y se encuentren en proindivisión, podrán ser objeto de partición entre los copropietarios.

Las tierras que excedan la extensión establecida por esta Constitución podrán ser transferidas a cualquier título a campesinos, agricultores en pequeño, sociedades y asociaciones cooperativas y comu-

nales campesinas. La transferencia a que se refiere este inciso, deberá realizarse dentro de un plazo de tres años. Una ley especial determinará el destino de las tierras que no hayan sido transferidas, al finalizar el período anteriormente establecido.

En ningún caso las tierras excedentes a que se refiere el inciso anterior podrán ser transferidas a cualquier título a parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

El Estado fomentará el establecimiento, financiación y desarrollo de la agroindustria, en los distintos departamentos de la República, a fin de garantizar el empleo de mano de obra y la transformación de materias primas producidas por el sector agropecuario nacional.

**Art. 106.-** La expropiación procederá por causas de utilidad pública o de interés social, legalmente comprobados, y previa una justa indemnización.

Cuando la expropiación sea motivada por causas provenientes de guerra, de calamidad pública o cuando tenga por objeto el aprovisionamiento de agua o de energía eléctrica, o la construcción de viviendas o de carreteras, caminos o vías públicas de cualquier clase, la indemnización podrá no ser previa.

Cuando lo justifique el monto de la indemnización que deba reconocerse por los bienes expropiados de conformidad con los incisos anteriores, el pago podrá hacerse a plazos, el cual no excederá en conjunto de quince años, en cuyo caso se pagará a la persona expropiada el interés bancario correspondiente. Dicho pago deberá hacerse preferentemente en efectivo.

Se podrá expropiar sin indemnización las entidades que hayan sido creadas con fondos públicos.

Se prohíbe la confiscación ya sea como pena o en cualquier otro concepto. Las autoridades que contravengan este precepto responderán en todo tiempo con sus personas y bienes del daño inferido. Los bienes confiscados son imprescriptibles.

**Art. 107.-** Se prohíbe toda especie de vinculación, excepto:

- 1º.- Los fideicomisos constituidos a favor del Estado, de los municipios, de las entidades públicas, de las instituciones de beneficencia o de cultura, y de los legalmente incapaces;
- 2º.- Los fideicomisos constituidos por un plazo que no exceda del establecido por la ley y cuyo manejo esté a cargo de bancos o instituciones de crédito legalmente autorizados;
- 3º.- El bien de familia.

**Art. 108.-** Ninguna corporación o fundación civil o eclesiástica, cualquiera que sea su denominación u objeto, tendrá capacidad legal para conservar en propiedad o administrar bienes raíces, con excepción de los destinados inmediata y directamente al servicio u objeto de la institución.

**Art. 109.-** La propiedad de los bienes raíces rústicos no podrá ser adquirida por extranjeros en cuyos países de origen no tengan iguales derechos los salvadoreños, excepto cuando se trate de tierras para establecimientos industriales.

Las sociedades extranjeras y las salvadoreñas a que alude el inciso segundo del Art. 95 de esta Constitución, estarán sujetas a esta regla.

**Art. 110.-** No podrá autorizarse ningún monopolio sino a favor del Estado o de los Municipios, cuando el interés social lo haga imprescindible. Se podrán establecer estancos a favor del Estado.

A fin de garantizar la libertad empresarial y proteger al consumidor, se prohíben las prácticas monopolísticas.

Se podrá otorgar privilegios por tiempo limitado a los descubridores e inventores y a los perfeccionadores de los procesos productivos.

El Estado podrá tomar a su cargo los servicios públicos cuando los intereses sociales así lo exijan, pres-tándolos directamente, por medio de instituciones oficiales autónomas o de los municipios. También le corresponde regular y vigilar los servicios públicos prestados por empresas privadas y la aprobación de sus tarifas, excepto las que se establezcan de conformidad con tratados o convenios internacionales; las empresas salvadoreñas de servicios públicos tendrán sus centros de trabajo y bases de operaciones en El Salvador. (3)

**Art. 111.-** El poder de emisión de especies monetarias corresponde exclusivamente al Estado, el cual podrá ejercerlo directamente o por medio de un instituto emisor de carácter público. El régimen monetario, bancario y crediticio será regulado por la ley.

El Estado deberá orientar la política monetaria con el fin de promover y mantener las condiciones más favorables para el desarrollo ordenado de la economía nacional.

**Art. 112.-** El Estado podrá administrar las empresas que presten servicios esenciales a la comunidad, con el objeto de mantener la continuidad de los servicios, cuando los propietarios o empresarios se resistan a acatar las disposiciones legales sobre organización económica y social.

También podrá intervenir los bienes pertenecientes a nacionales de países con los cuales El Salvador se encuentre en guerra.

**Art. 113.-** Serán fomentadas y protegidas las asociaciones de tipo económico que tiendan a incrementar la riqueza nacional mediante un mejor aprovechamiento de los recursos naturales y humanos, y a promover una justa distribución de los beneficios provenientes de sus actividades. En esta clase de asociaciones, además de los particulares, podrán participar el Estado, los municipios y las entidades de utilidad pública.

**Art. 114.-** El Estado protegerá y fomentará las asociaciones cooperativas, facilitando su organización, expansión y financiamiento.

**Art. 115.-** El comercio, la industria y la prestación de servicios en pequeño son patrimonio de los salvadoreños por nacimiento y de los centroamericanos naturales. Su protección, fomento y desarrollo serán objeto de una ley.

**Art. 116.-** El Estado fomentará el desarrollo de la pequeña propiedad rural. Facilitará al pequeño productor asistencia técnica, créditos y otros medios necesarios para la adquisición y el mejor aprovechamiento de sus tierras.

**Art. 117.-** Es deber del Estado proteger los recursos naturales, así como la diversidad e integridad del medio ambiente, para garantizar el desarrollo sostenible. (13)

Se declara de interés social la protección, conservación, aprovechamiento racional, restauración o sustitución de los recursos naturales, en los términos que establezca la Ley. (13)

Se prohíbe la introducción al territorio nacional de residuos nucleares y desechos tóxicos. (13)

**Art. 118.-** El Estado adoptará políticas de población con el fin de asegurar el mayor bienestar a los habitantes de la República.

**Art. 119.-** Se declara de interés social la construcción de viviendas. El Estado procurará que el mayor número de familias salvadoreñas lleguen a ser propietarias de su vivienda. Fomentará que todo propietario de fincas rústicas proporcione a los trabajadores residentes habitación higiénica y cómoda, e instalaciones adecuadas a los trabajadores temporales; y al efecto, facilitará al pequeño propietario los medios necesarios.

**Art. 120.-** En toda concesión que otorgue el Estado para la explotación de muelles, ferrocarriles, canales u otras obras materiales de uso público, deberán estipularse el plazo y las condiciones de dicha concesión, atendiendo a la naturaleza de la obra y el monto de las inversiones requeridas. (5)

Estas concesiones deberán ser sometidas al conocimiento de la Asamblea Legislativa para su aprobación. (5)

## TITULO VI ÓRGANOS DEL GOBIERNO, ATRIBUCIONES Y COMPETENCIAS

### CAPITULO I ÓRGANO LEGISLATIVO

#### SECCIÓN PRIMERA ASAMBLEA LEGISLATIVA

**Art. 121.-** La Asamblea Legislativa es un cuerpo colegiado compuesto por Diputados, elegidos en la forma prescrita por esta Constitución, y a ella compete fundamentalmente la atribución de legislar.

**Art. 122.-** La Asamblea Legislativa se reunirá en la capital de la República, para iniciar su período y sin necesidad de convocatoria, el día primero de mayo del año de la elección de sus miembros. Podrá trasladarse a otro lugar de la República para celebrar sus sesiones, cuando así lo acordare.

**Art. 123.-** La mayoría de los miembros de la Asamblea será suficiente para deliberar.

Para tomar resolución se requerirá por lo menos el voto favorable de la mitad más uno de los Diputados electos, salvo los casos en que conforme a esta Constitución se requiere una mayoría distinta.

**Art. 124.-** Los miembros de la Asamblea se renovarán cada tres años y podrán ser reelegidos. El período de sus funciones comenzará el primero de mayo del año de su elección.

**Art. 125.-** Los Diputados representan al pueblo entero y no están ligados por ningún mandato imperativo. Son inviolables, y no tendrán responsabilidad en tiempo alguno por las opiniones o votos que emitan.

**Art. 126.-** Para ser elegido Diputado se requiere ser mayor de veinticinco años, salvadoreño por nacimiento, hijo de padre o madre salvadoreño, de notoria honradez e instrucción y no haber perdido los derechos de ciudadano en los cinco años anteriores a la elección.

**Art. 127.-** No podrán ser candidatos a Diputados:

- 1º.- El Presidente y el Vicepresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, los funcionarios de los organismos electorales, los militares de alta, y en general, los funcionarios que ejerzan jurisdicción.
- 2º.- Los que hubiesen administrado o manejado fondos públicos, mientras no obtengan el finiquito de sus cuentas;
- 3º.- Los contratistas de obras o empresas públicas que se costeen con fondos del Estado o del Municipio, sus caucioneros y los que, de resultas de tales obras o empresas tengan pendientes reclamaciones de interés propio;
- 4º.- Los parientes del Presidente de la República dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- 5º.- Los deudores de la Hacienda Pública o Municipal que estén en mora;
- 6º.- Los que tengan pendientes contratos o concesiones con el Estado para explotación de riquezas nacionales o de servicios públicos, así como los que hayan aceptado ser representantes o apoderados administrativos de aquéllos, o de sociedades extranjeras que se hallen en los mismos casos.

Las incompatibilidades a que se refiere el ordinal primero de este artículo afectan a quienes hayan desempeñado los cargos indicados dentro de los tres meses anteriores a la elección.

**Art. 128.-** Los Diputados no podrán ser contratistas ni caucioneros de obras o empresas públicas que se costeen con fondos del Estado o del Municipio; ni tampoco obtener concesiones del Estado para explotación de riquezas nacionales o de servicios públicos, ni aceptar ser representantes o apoderados administrativos de personas nacionales o extranjeras que tengan esos contratos o concesiones.

**Art. 129.-** Los Diputados en ejercicio no podrán desempeñar cargos públicos remunerados durante el tiempo para el que han sido elegidos, excepto los de carácter docente o cultural, y los relacionados con los servicios profesionales de asistencia social.

No obstante, podrán desempeñar los cargos de Ministros o Viceministros de Estado, Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas, Jefes de Misión Diplomática, Consular o desempeñar Misiones Diplomáticas Especiales. En estos casos, al cesar en sus funciones se reincorporarán a la Asamblea, si todavía está vigente el período de su elección.

Los suplentes pueden desempeñar empleos o cargos públicos sin que su aceptación y ejercicio produzca la pérdida de la calidad de tales.

**Art. 130.-** Los Diputados cesarán en su cargo en los casos siguientes:

- 1º.- Cuando en sentencia definitiva fueren condenados por delitos graves;
- 2º.- Cuando incurrieren en las prohibiciones contenidas en el artículo 128 de esta Constitución
- 3º.- Cuando renunciaren sin justa causa calificada como tal por la Asamblea.

En estos casos quedarán inhabilitados para desempeñar cualquier otro cargo público durante el período de su elección.

**Art. 131.-** Corresponde a la Asamblea Legislativa:

- 1º.- Decretar su reglamento interior;
- 2º.- Aceptar o desechar las credenciales de sus miembros, recibir a éstos la protesta constitucional, y deducirles responsabilidades en los casos previstos por esta Constitución;
- 3º.- Conocer de las renunciaciones que presentaren los Diputados, admitiéndolas cuando se fundaren en causas justas legalmente comprobada;
- 4º.- Llamar a los Diputados suplentes en caso de muerte, renuncia, nulidad de elección, permiso temporal o imposibilidad de concurrir de los propietarios;
- 5º.- Decretar, interpretar auténticamente, reformar y derogar las leyes secundarias;
- 6º.- Decretar impuestos, tasas y demás contribuciones sobre toda clase de bienes, servicios e ingresos, en relación equitativa; y en caso de invasión, guerra legalmente declarada o calamidad pública, decretar empréstitos forzosos en la misma relación, si no bastaren las rentas públicas ordinarias;
- 7º.- Ratificar los tratados o pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u organismos internacionales, o denegar su ratificación;
- 8º.- Decretar el Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Administración Pública, así como sus reformas;
- 9º.- Crear y suprimir plazas, y asignar sueldos a los funcionarios y empleados de acuerdo con el régimen de Servicio Civil.
- 10º.- Aprobar su presupuesto y sistema de salarios, así como sus reformas, consultándolos previamente con el Presidente de la República para el solo efecto de garantizar que existan los fondos necesarios para su cumplimiento. Una vez aprobado dicho presupuesto se incorporará al Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Administración Pública;
- 11º.- Decretar de una manera general, beneficios e incentivos fiscales o de cualquier naturaleza, para la promoción de actividades culturales, científicas, agrícolas, industriales, comerciales o de servicios;
- 12º.- Decretar leyes sobre el reconocimiento de la deuda pública y crear y asignar los fondos necesarios para su pago;
- 13º.- Establecer y regular el sistema monetario nacional y resolver sobre la admisión y circulación de la moneda extranjera;
- 14º.- Recibir la protesta constitucional y dar posesión de su cargo a los ciudadanos que, conforme a la ley, deban ejercer la Presidencia y Vicepresidencia de la República;
- 15º.- Resolver sobre renunciaciones interpuestas y licencias solicitadas por el Presidente y el Vice-



presidente de la República y los Designados, previa ratificación personal ante la misma Asamblea;

- 16º.- Desconocer obligatoriamente al Presidente de la República o al que haga sus veces cuando terminado su período constitucional continúe en el ejercicio del cargo. En tal caso, si no hubiere persona legalmente llamada para el ejercicio de la Presidencia, designará un Presidente Provisional;
- 17º.- Elegir, para todo el período presidencial respectivo, en votación nominal y pública, a dos personas que en carácter de Designados deban ejercer la Presidencia de la República, en los casos y en el orden determinados por esta Constitución;
- 18º.- Recibir el informe de labores que debe rendir el Ejecutivo por medio de sus Ministros, y aprobarlo o desaprobarlo;
- 19º.- Elegir por votación nominal y pública a los siguientes funcionarios: Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, Fiscal General de la República, Procurador General de la República, Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos y Miembros del Consejo Nacional de la Judicatura. (1)
- 20º.- Declarar, con no menos de los dos tercios de votos de los Diputados electos, la incapacidad física o mental del Presidente, del Vicepresidente de la República y de los funcionarios electos por la Asamblea, para el ejercicio de sus cargos, previo dictamen unánime de una Comisión de cinco médicos nombrados por la Asamblea;
- 21º.- Determinar las atribuciones y competencias de los diferentes funcionarios cuando por esta Constitución no se hubiese hecho;
- 22º.- Conceder, a personas o poblaciones, títulos, distinciones honoríficas y gratificaciones compatibles con la forma de gobierno establecida, por servicios relevantes prestados a la Patria.  
  
No obstante, se prohíbe que tales títulos, distinciones y gratificaciones se concedan, mientras desempeñen sus cargos, a los funcionarios siguientes: Presidente y Vicepresidente de la República, Ministros y Viceministros de Estado, Diputados a la Asamblea Legislativa, y Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia;
- 23º.- Conceder permiso a los salvadoreños para que acepten distinciones honoríficas otorgadas por gobiernos extranjeros;
- 24º.- Conceder permisos o privilegios temporales por actividades o trabajos culturales o científicos;
- 25º.- Declarar la guerra y ratificar la paz, con base en los informes que le proporcione el Órgano Ejecutivo;
- 26º.- Conceder amnistía por delitos políticos o comunes conexos con éstos, o por delitos comunes cometidos por un número de personas que no baje de veinte; y conceder indultos, previo informe favorable de la Corte Suprema de Justicia;

- 27º.- Suspender y restablecer las garantías constitucionales de acuerdo con el Art. 29 de esta Constitución, en votación nominal y pública, con los dos tercios de votos, por lo menos, de los Diputados electos;
- 28º.- Conceder o negar permiso a los salvadoreños para que acepten cargos diplomáticos o consulares que deban ser ejercidos en El Salvador;
- 29º.- Permitir o negar el tránsito de tropas extranjeras por el territorio de la República, y el estacionamiento de naves o aeronaves de guerra de otros países, por más tiempo del establecido en los tratados o prácticas internacionales;
- 30º.- Aprobar las concesiones a que se refiere el Art. 120 de esta Constitución;
- 31º.- Erigir jurisdicciones y establecer cargos, a propuesta de la Corte Suprema de Justicia, para que los funcionarios respectivos conozcan en toda clase de causas criminales, civiles, mercantiles, laborales, contencioso-administrativas, agrarias y otras;
- 32º.- Nombrar comisiones especiales para la investigación de asuntos de interés nacional y adoptar los acuerdos o recomendaciones que estime necesarios, con base en el informe de dichas comisiones;
- 33º.- Decretar los Símbolos Patrios;
- 34º.- Interpelar a los Ministros o Encargados del Despacho y a los Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas;
- 35º.- Calificar la fuerza mayor o el caso fortuito a que se refiere el último inciso del artículo 80;
- 36º.- Recibir el informe de labores que debe rendir el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente de la Corte de Cuentas de la República y el Presidente del Banco Central de Reserva de El Salvador. (1)
- 37º.- Recomendar a la Presidencia de la República la destitución de los Ministros de Estado; o a los organismos correspondientes, la de funcionarios de instituciones oficiales autónomas, cuando así lo estime conveniente, como resultado de la investigación de sus comisiones especiales o de la interpelación, en su caso. La resolución de la Asamblea será vinculante cuando se refiera a los jefes de seguridad pública o de inteligencia de Estado por causa de graves violaciones de los Derechos Humanos. (1)
- 38º.- Ejercer las demás atribuciones que le señale esta Constitución.

**Art. 132.-** Todos los funcionarios y empleados públicos, incluyendo los de Instituciones Oficiales Autónomas y los Miembros de la Fuerza Armada, están en la obligación de colaborar con las comisiones especiales de la Asamblea Legislativa; y la comparecencia y declaración de aquellos así como las de cualquier otra persona, requerida por las mencionadas comisiones, serán obligatorias bajo los mismos apercibimientos que se observan en el procedimiento judicial.

Las conclusiones de las comisiones especiales de investigación de la Asamblea Legislativa no serán vinculantes para los tribunales, ni afectarán los procedimientos o las resoluciones judiciales, sin perjuicio de que el resultado sea comunicado a la Fiscalía General de la República para el ejercicio de acciones pertinentes.

## SECCIÓN SEGUNDA LA LEY, SU FORMACIÓN, PROMULGACIÓN Y VIGENCIA

**Art. 133.-** Tienen exclusivamente iniciativa de ley:

- 1º.- Los Diputados;
- 2º.- El Presidente de la República por medio de sus Ministros;
- 3º.- La Corte Suprema de Justicia en materias relativas al Órgano Judicial, al ejercicio del Notariado y de la Abogacía, y a la jurisdicción y competencia de los Tribunales;
- 4º.- Los Concejos Municipales en materia de impuestos municipales.
- 5º.- El Parlamento Centroamericano, por medio de los Diputados del Estado de El Salvador que lo conforman, en materia relativa a la integración del Istmo Centroamericano, a que se refiere el Art. 89 de esta Constitución. (20)

De igual manera, y en la misma materia, tendrán iniciativa los Diputados del Estado de el Salvador, que conforman el Parlamento Centroamericano. (20)

**Art. 134.-** Todo proyecto de ley que se apruebe deberá estar firmado por la mayoría de los miembros de la Junta Directiva. Se guardará un ejemplar en la Asamblea y se enviarán dos al Presidente de la República. (1)

**Art. 135.-** Todo proyecto de ley, después de discutido y aprobado, se trasladará a más tardar dentro de diez días hábiles al Presidente de la República, y si éste no tuviere objeciones, le dará su sanción y lo hará publicar como Ley. (1)(14)

No será necesaria la sanción del Presidente de la República en los casos de los ordinales 1º, 2º, 3º, 4º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 32º, 34º, 35º, 36º y 37º del Art. 131 de esta Constitución y en los antejuicios en que conozca la Asamblea. (1)

**Art. 136.-** Si el Presidente de la República no encontrare objeción al proyecto recibido, firmará los dos ejemplares, devolverá uno a la Asamblea dejará el otro en su archivo y hará publicar el texto como ley en el órgano oficial correspondiente. (1)

**Art. 137.-** Cuando el Presidente de la República vetare un proyecto de ley, lo devolverá a la Asamblea dentro de los ocho días hábiles siguientes al de su recibo, puntualizando las razones en que funda su veto; si dentro del término expresado no lo devolviera se tendrá por sancionado y lo publicará como ley. (1) (15)

En caso de veto, la Asamblea reconsiderará el proyecto, y si lo ratificare con los dos tercios de votos, por lo menos, de los Diputados electos, lo enviará de nuevo al Presidente de la República, y éste deberá sancionarlo y mandarlo a publicar. (1)

Si lo devolviera con observaciones, la Asamblea las considerará y resolverá lo que crea conveniente por la mayoría establecida en el Art. 123, y lo enviará al Presidente de la República, quien deberá sancionarlo y mandarlo a publicar. (1)

**Art. 138.-** Cuando la devolución de un proyecto de ley se deba a que el Presidente de la República lo considera inconstitucional y el Órgano Legislativo lo ratifica en la forma establecida en el artículo que antecede, deberá el Presidente de la República dirigirse a la Corte Suprema de Justicia dentro del tercer día hábil, para que ésta oyendo las razones de ambos, decida si es o no constitucional, a más tardar dentro de quince días hábiles. Si la Corte decidiere que el proyecto es constitucional, el Presidente de la República estará en la obligación de sancionarlo y publicarlo como ley. (1)(16)

**Art. 139.-** El término para la publicación de las leyes será de quince días hábiles. Si dentro de ese término el Presidente de la República no las publicare, el Presidente de la Asamblea Legislativa lo hará en el Diario Oficial o en cualquier otro diario de mayor circulación de la República. (1)(17)

**Art. 140.-** Ninguna ley obliga sino en virtud de su promulgación y publicación. Para que una ley de carácter permanente sea obligatoria deberán transcurrir, por lo menos, ocho días después de su publicación. Este plazo podrá ampliarse, pero no restringirse.

**Art. 141.-** En caso de evidente error en la impresión del texto de la ley, se volverá a publicar, a más tardar dentro de diez días. Se tendrá la última publicación como su texto auténtico; y de la fecha de la nueva publicación se contará el término para su vigencia.

**Art. 142.-** Para interpretar, reformar o derogar las leyes se observarán los mismos trámites que para su formación.

**Art. 143.-** Cuando un proyecto de ley fuere desechado o no fuere ratificado, no podrá ser propuesto dentro de los próximos seis meses.

### SECCIÓN TERCERA TRATADOS

**Art. 144.-** Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución.

La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado.

**Art. 145.-** No se podrán ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales, a menos que la ratificación se haga con las reservas correspondientes. Las disposiciones del tratado sobre las cuales se hagan las reservas no son ley de la República.

**Art. 146.-** No podrán celebrarse o ratificarse tratados u otorgarse concesiones en que de alguna manera se altere la forma de gobierno o se lesionen o menoscaben la integridad del territorio, la soberanía e independencia de la República o los derechos y garantías fundamentales de la persona humana.

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplica a los tratados internacionales o contratos con gobiernos o empresas nacionales o internacionales en los cuales se someta el Estado salvadoreño, a la jurisdicción de un tribunal de un estado extranjero.

Lo anterior no impide que, tanto en los tratados como en los contratos, el Estado salvadoreño en caso de controversia, someta la decisión a un arbitraje o a un tribunal internacionales.

**Art. 147.-** Para la ratificación de todo tratado o pacto por el cual se someta a arbitraje cualquier cuestión relacionada con los límites de la República, será necesario el voto de las tres cuartas partes, por lo menos, de los Diputados electos.

Cualquier tratado o convención que celebre el Órgano Ejecutivo referente al territorio nacional requerirá también el voto de las tres cuartas partes, por lo menos, de los Diputados electos.

**Art. 148.-** Corresponde a la Asamblea Legislativa facultar al Órgano Ejecutivo para que contrate empréstitos voluntarios, dentro o fuera de la República, cuando una grave y urgente necesidad lo demanda, y para que garantice obligaciones contraídas por entidades estatales o municipales de interés público.

Los compromisos contraídos de conformidad con esta disposición deberán ser sometidos al conocimiento del Órgano Legislativo, el cual no podrá aprobarlos con menos de los dos tercios de votos de los Diputados electos.

El decreto legislativo en que se autorice la emisión o contratación de un empréstito deberá expresar claramente el fin a que se destinarán los fondos de éste y, en general, todas las condiciones esenciales de la operación.

**Art. 149.-** La facultad de declarar la inaplicabilidad de las disposiciones de cualquier tratado contrarias a los preceptos constitucionales, se ejercerá por los tribunales dentro de la potestad de administrar justicia.

La declaratoria de inconstitucionalidad de un tratado, de un modo general, y obligatorio, se hará en la misma forma prevista por esta Constitución para las leyes, decretos y reglamentos.

## CAPITULO II ÓRGANO EJECUTIVO

**Art. 150.-** El Presidente y el Vicepresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado y sus funcionarios dependientes, integran el Órgano Ejecutivo.

**Art. 151.-** Para ser elegido Presidente de la República se requiere: ser salvadoreño por nacimiento, hijo de padre o madre salvadoreño; del estado seglar, mayor de treinta años de edad, de moralidad e instrucción notorias; estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano, haberlo estado en los seis años anteriores a la elección y estar afiliado a uno de los partidos políticos reconocidos legalmente.

**Art. 152.-** No podrán ser candidatos a Presidente de la República:

- 1º.- El que haya desempeñado la Presidencia de la República por más de seis meses, consecutivos o no, durante el período inmediato anterior, o dentro de los últimos seis meses anteriores al inicio del período presidencial;
- 2º.- El cónyuge y los parientes dentro del cuarto grado de consaguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las personas que hayan ejercido la Presidencia en los casos del ordinal anterior;
- 3º.- El que haya sido Presidente de la Asamblea Legislativa o Presidente de la Corte Suprema de Justicia durante el año anterior al día del inicio del período presidencial;

- 4º.- El que haya sido Ministro, Viceministro de Estado o Presidente de alguna Institución Oficial Autónoma y el Director General de la Policía Nacional Civil, dentro del último año del período presidencial inmediato anterior. (1)
- 5º.- Los militares de profesión que estuvieren de alta o que lo hayan estado en los tres años anteriores al día del inicio del período presidencial;
- 6º.- El Vicepresidente o Designado que llamado legalmente a ejercer la Presidencia en el período inmediato anterior, se negare a desempeñarla sin justa causa, entendiéndose que ésta existe cuando el Vicepresidente o Designado manifieste su intención de ser candidato a la Presidencia de la República, dentro de los seis meses anteriores al inicio del período presidencial;
- 7º.- Las personas comprendidas en los ordinales 2o., 3o., 4o., 5o. y 6o. del artículo 127 de esta Constitución.

**Art. 153.-** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores se aplicará al Vicepresidente de la República y a los Designados a la Presidencia.

**Art. 154.-** El período presidencial será de cinco años y comenzará y terminará el día primero de junio, sin que la persona que haya ejercido la Presidencia pueda continuar en sus funciones ni un día más.

**Art. 155.-** En defecto del Presidente de la República, por muerte, renuncia, remoción u otra causa, lo sustituirá el Vicepresidente; a falta de éste, uno de los Designados por el orden de su nominación, y si todos éstos faltaren por cualquier causa legal, la Asamblea designará la persona que habrá de sustituirlo.

Si la causa que inhabilite al Presidente para el ejercicio del cargo durare más de seis meses, la persona que lo sustituya conforme al inciso anterior terminará el período presidencial.

Si la inhabilidad del Presidente fuere temporal, el sustituto ejercerá el cargo únicamente mientras dure aquélla.

**Art. 156.-** Los cargos de Presidente y de Vicepresidente de la República y los de Designados solamente son renunciables por causa grave debidamente comprobada, que calificará la Asamblea.

**Art. 157.-** El Presidente de la República es el Comandante General de la Fuerza Armada.

**Art. 158.-** Se prohíbe al Presidente de la República salir del territorio nacional sin licencia de la Asamblea Legislativa.

**Art. 159.-** Para la gestión de los negocios públicos habrá las Secretarías de Estado que fueren necesarias, entre las cuales se distribuirán los diferentes Ramos de la Administración. Cada Secretaría estará a cargo de un Ministro, quien actuará con la colaboración de uno o más Viceministros. Los Viceministros sustituirán a los Ministros en los casos determinados por la ley.

La Defensa Nacional y la Seguridad Pública estarán adscritas a Ministerios diferentes. La Seguridad Pública estará a cargo a la Policía Nacional Civil, que será un cuerpo profesional, independiente de la Fuerza Armada y ajeno a toda actividad partidista. (2)

La Policía Nacional Civil tendrá a su cargo las funciones de policía urbana y policía rural que garanticen el orden, la seguridad y la tranquilidad pública, así como la colaboración en el procedimiento de investigación del delito, y todo ello con apego a la ley y estricto respeto a los Derechos Humanos. (2)(9)

**Art. 160.-** Para ser Ministro o Viceministro de Estado se requiere ser salvadoreño por nacimiento, mayor de veinticinco años de edad, del estado seglar, de moralidad e instrucción notorias; estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los seis años anteriores a su nombramiento.

**Art. 161.-** No podrán ser Ministros ni Viceministros de Estado las personas comprendidas en los ordinales 2o., 3o., 4o., 5o. y 6o., del artículo 127 de esta Constitución.

**Art. 162.-** Corresponde al Presidente de la República nombrar, remover, aceptar renuncias y conceder licencias a los Ministros y Viceministros de Estado, así como al Jefe de Seguridad Pública y al de Inteligencia de Estado. (2)

**Art. 163.-** Los decretos, acuerdos, órdenes y providencias del Presidente de la República deberán ser refrendados y comunicados por los Ministros en sus respectivos Ramos o por los Viceministros en su caso. Sin estos requisitos no tendrán autenticidad legal. (1)

**Art. 164.-** Todos los decretos, acuerdos, órdenes y resoluciones que los funcionarios del Órgano Ejecutivo emitan, excediendo las facultades que esta Constitución establece, serán nulos y no deberán ser obedecidos, aunque se den a reserva de someterlos a la aprobación de la Asamblea Legislativa.

**Art. 165.-** Los Ministros o Encargados del Despacho y Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas deberán concurrir a la Asamblea Legislativa para contestar las interpelaciones que se les hicieren.

Los funcionarios llamados a interpelación que sin justa causa se negaren a concurrir, quedarán, por el mismo hecho, depuestos de sus cargos.

**Art. 166.-** Habrá un Consejo de Ministros integrado por el Presidente y el Vicepresidente de la República y los Ministros de Estado o quienes hagan sus veces.

**Art. 167.-** Corresponde al Consejo de Ministros:

- 1º.- Decretar el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo y su propio Reglamento;
- 2º.- Elaborar el plan general del gobierno;
- 3º.- Elaborar el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos y presentarlo a la Asamblea Legislativa, por lo menos tres meses antes de que se inicie el nuevo ejercicio fiscal.

También conocerá de las reformas a dicho presupuesto cuando se trate de transferencias entre partidas de distintos Ramos de la Administración Pública;

- 4º.- Autorizar la erogación de sumas que no hayan sido incluidas en los presupuestos, a fin de satisfacer necesidades provenientes de guerra, de calamidad pública o de grave perturbación del orden, si la Asamblea Legislativa no estuviere reunida, informando inmediatamente a la Junta Directiva de la misma, de las causas que motivaron tal medida, a efecto de que reunida que fuere ésta, apruebe o no los créditos correspondientes;

- 5º.- Proponer a la Asamblea Legislativa la suspensión de garantías constitucionales a que se refiere el Art. 29 de esta Constitución;
- 6º.- Suspender y restablecer las garantías constitucionales a que se refiere el Art. 29 de esta Constitución, si la Asamblea Legislativa no estuviere reunida. En el primer caso, dará cuenta inmediatamente a la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa, de las causas que motivaron tal medida y de los actos que haya ejecutado en relación con ésta;
- 7º.- Convocar extraordinariamente a la Asamblea Legislativa, cuando los intereses de la República lo demanden;
- 8º.- Conocer y decidir sobre todos los asuntos que someta a su consideración el Presidente de la República.

**Art. 168.-** Son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República:

- 1º.- Cumplir y hacer cumplir la Constitución, los tratados, las leyes y demás disposiciones legales;
- 2º.- Mantener ilesa la soberanía de la República y la integridad del territorio;
- 3º.- Procurar la armonía social, y conservar la paz y tranquilidad interiores y la seguridad de la persona humana como miembro de la sociedad;
- 4º.- Celebrar tratados y convenciones internacionales, someterlos a la ratificación de la Asamblea Legislativa, y vigilar su cumplimiento;
- 5º.- Dirigir las relaciones exteriores;
- 6º.- Presentar por conducto de los Ministros, a la Asamblea Legislativa, dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año, el informe de labores de la Administración Pública en el año transcurrido. El Ministro de Hacienda presentará además, dentro de los tres meses siguientes a la terminación de cada período fiscal, la cuenta general del último presupuesto y el estado demostrativo de la situación del Tesoro Público y del Patrimonio Fiscal.

Si dentro de esos términos no se cumpliere con estas obligaciones, quedará por el mismo hecho depuesto el Ministro que no lo verifique, lo cual será notificado al Presidente de la República inmediatamente, para que nombre el sustituto. Este presentará dentro de los treinta días siguientes el informe correspondiente. Si aún en este caso no se cumpliere con lo preceptuado, quedará depuesto el nuevo Ministro;

- 7º.- Dar a la Asamblea Legislativa los informes que ésta le pida, excepto cuando se trate de planes militares secretos. En cuanto a negociaciones políticas que fuere necesario mantener en reserva, el Presidente de la República deberá advertirlo, para que se conozca de ellas en sesión secreta;
- 8º.- Sancionar, promulgar y publicar las leyes y hacerlas ejecutar;
- 9º.- Proporcionar a los funcionarios del orden judicial, los auxilios que necesiten para hacer efectivas sus providencias;



- 10º.- Conmutar penas, previo informe y dictamen favorable de la Corte Suprema de Justicia;
- 11º.- Organizar, conducir y mantener la Fuerza Armada, conferir los Grados Militares y ordenar el destino, cargo, o la baja de los Oficiales de la misma, de conformidad con la Ley; (2)
- 12º.- Disponer de la Fuerza Armada para la Defensa de la Soberanía del Estado, de la Integridad de su Territorio. Excepcionalmente, si se han agotado los medios ordinarios para el mantenimiento de la paz interna, la tranquilidad y la seguridad pública, el Presidente de la República podrá disponer de la Fuerza Armada para ese fin. La actuación de la Fuerza Armada se limitará al tiempo y a la medida de lo estrictamente necesario para el restablecimiento del orden y cesará tan pronto se haya alcanzado ese cometido. El Presidente de la República mantendrá informada sobre tales actuaciones a la Asamblea Legislativa, la cual podrá, en cualquier momento, disponer el cese de tales medidas excepcionales. En todo caso, dentro de los quince días siguientes a la terminación de éstas, el Presidente de la República presentará a la Asamblea Legislativa, un informe circunstanciado sobre la actuación de la Fuerza Armada; (2)
- 13º.- Dirigir la guerra y hacer la paz, y someter inmediatamente el tratado que celebre con este último fin a la ratificación de la Asamblea Legislativa;
- 14º.- Decretar los reglamentos que fueren necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de las leyes cuya ejecución le corresponde;
- 15º.- Velar por la eficaz gestión y realización de los negocios públicos;
- 16º.- Proponer las ternas de personas de entre las cuales deberá la Asamblea Legislativa elegir a los dos Designados a la Presidencia de la República;
- 17º.- Organizar, conducir y mantener la Policía Nacional Civil para el resguardo de la paz, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública, tanto en el ámbito urbano como en el rural, con estricto apego al respeto a los Derechos Humanos y bajo la dirección de autoridades civiles; (2)
- 18º.- Organizar, conducir y mantener el Organismo de Inteligencia del Estado; (2)
- 19º.- Fijar anualmente un número razonable de efectivos de la Fuerza Armada y de la Policía Nacional Civil. (2)
- 20º.- Ejercer las demás atribuciones que le confieren las Leyes. (2)

**Art. 169.-** El nombramiento, remoción, aceptación de renunciaciones y concesión de licencias de los funcionarios y empleados de la Administración Pública y de la Fuerza Armada, se registrarán por el Reglamento Interior del Órgano Ejecutivo u otras leyes y reglamentos que fueren aplicables.

**Art. 170.-** Los representantes diplomáticos y consulares de carrera que acredite la República deberán ser salvadoreños por nacimiento.

**Art. 171.-** El Presidente de la República, el Vicepresidente de la República, los Ministros y los Viceministros de Estado, son responsables solidariamente por los actos que autoricen. De las resoluciones tomadas en Consejo de Ministros, serán responsables los Ministros presentes o quienes hagan sus ve-

ces, aunque hubieren salvado su voto, a menos que interpongan su renuncia inmediatamente después de que se adopte la resolución.

### CAPITULO III ÓRGANO JUDICIAL

**Art. 172.-** La Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias, integran el Órgano Judicial. Corresponde exclusivamente a este Órgano la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil, laboral, agraria y de lo contencioso-administrativo, así como en las otras que determine la ley.

La organización y funcionamiento del Órgano Judicial serán determinados por la ley.

Los Magistrados y Jueces, en lo referente al ejercicio de la función jurisdiccional, son independientes y están sometidos exclusivamente a la Constitución y a las leyes.

El Órgano Judicial dispondrá anualmente de una asignación no inferior al seis por ciento de los ingresos corrientes del presupuesto del Estado. (1)

**Art. 173.-** La Corte Suprema de Justicia estará compuesta por el número de Magistrados que determine la ley, los que serán elegidos por la Asamblea Legislativa y uno de ellos será el Presidente. Este será el Presidente del Órgano Judicial.

La ley determinará la organización interna de la Corte Suprema de Justicia, de modo que las atribuciones que le corresponden se distribuyan entre diferentes Salas.

**Art. 174.-** La Corte Suprema de Justicia tendrá una Sala de lo Constitucional, a la cual corresponderá conocer y resolver las demandas de inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos, los procesos de amparo, el habeas corpus, las controversias entre el Órgano Legislativo y el Órgano Ejecutivo a que se refiere el Art. 138 y las causas mencionadas en la atribución 7ª del Art. 182 de esta Constitución.

La Sala de lo Constitucional estará integrada por cinco Magistrados designados por la Asamblea Legislativa. Su Presidente será elegido por la misma en cada ocasión en que le corresponda elegir Magistrados de la Corte Suprema de Justicia; el cual será Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Órgano Judicial. (1)

**Art. 175.-** Habrá Cámaras de Segunda Instancia compuestas de dos Magistrados cada una, Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de Paz. Su número, jurisdicción, atribuciones y residencia serán determinados por la ley.

**Art. 176.-** Para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia se requiere: ser salvadoreño por nacimiento, del estado seglar, mayor de cuarenta años, abogado de la República, de moralidad y competencia notorias; haber desempeñado una Magistratura de Segunda Instancia durante seis años o una judicatura de Primera Instancia durante nueve años, o haber obtenido la autorización para ejercer la profesión de abogado por lo menos diez años antes de su elección; estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los seis años anteriores al desempeño de su cargo.

**Art. 177.-** Para ser Magistrado de las Cámaras de Segunda Instancia se requiere: ser salvadoreño, del estado seglar, mayor de treinta y cinco años, abogado de la República, de moralidad y competencia notorias; haber servido una judicatura de Primera Instancia durante seis años o haber obtenido la autoriza-

ción para ejercer la profesión de abogado por lo menos ocho años antes de su elección; estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los seis años anteriores al desempeño de su cargo.

**Art. 178.-** No podrán ser elegidos Magistrados de la Corte Suprema de Justicia ni de una misma Cámara de Segunda Instancia, los cónyuges ni los parientes entre sí, comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

**Art. 179.-** Para ser Juez de Primera Instancia se requiere: ser salvadoreño, del estado seglar, abogado de la República, de moralidad y competencia notorias; haber servido una judicatura de paz durante un año o haber obtenido la autorización para ejercer la profesión de abogado dos años antes de su nombramiento; estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los tres años anteriores al desempeño de su cargo.

**Art. 180.-** Son requisitos mínimos para ser Juez de Paz: ser salvadoreño, abogado de la República, del estado seglar, mayor de veintiún años, de moralidad y competencia notorias; estar en el goce de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los tres años anteriores a su nombramiento. Los Jueces de Paz estarán comprendidos en la carrera judicial. (1)

En casos excepcionales, el Consejo Nacional de la Judicatura podrá proponer para el cargo de Juez de Paz, a personas que no sean abogados, pero el período de sus funciones será de un año. (1)

**Art. 181.-** La administración de justicia será gratuita.

**Art. 182.-** Son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia:

- 1ª.- Conocer de los procesos de amparo;
- 2ª.- Dirimir las competencias que se susciten entre los tribunales de cualquier fuero y naturaleza;
- 3ª.- Conocer de las causas de presas y de aquellas que no estén reservadas a otra autoridad; ordenar el curso de los suplicatorios o comisiones rogatorias que se libren para practicar diligencias fuera del Estado y mandar a cumplimentar los que procedan de otros países, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados; y conceder la extradición;
- 4ª.- Conceder, conforme a la ley y cuando fuere necesario, el permiso para la ejecución de sentencias pronunciadas por los tribunales extranjeros;
- 5ª.- Vigilar que se administre pronta y cumplida justicia, para lo cual adoptará las medidas que estime necesarias;
- 6ª.- Conocer de la responsabilidad de los funcionarios públicos en los casos señalados por las leyes;
- 7ª.- Conocer de las causas de suspensión o pérdida de los derechos de ciudadanía en los casos comprendidos en los ordinales 2o. y 4o. del artículo 74 y en los ordinales 1o., 3o., 4o. y 5o. del artículo 75 de esta Constitución, así como de la rehabilitación correspondiente;
- 8ª.- Emitir informe y dictamen en las solicitudes de indulto o de conmutación de pena;

- 9ª.- Nombrar a los Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz de las ternas que le proponga el Consejo Nacional de la Judicatura; a los Médicos Forenses y a los empleados de las dependencias de la misma; removerlos, conocer de sus renunciaciones y concederles licencias. (1)
- 10ª.- Nombrar conjueces en los casos determinados por la ley;
- 11ª.- Recibir, por sí o por medio de los funcionarios que designe, la protesta constitucional a los funcionarios de su nombramiento;
- 12ª.- Practicar recibimientos de abogados y autorizarlos para el ejercicio de su profesión; suspenderlos por incumplimiento de sus obligaciones profesionales, por negligencia o ignorancia graves, por mala conducta profesional, o por conducta privada notoriamente inmoral; inhabilitarlos por venalidad, cohecho, fraude, falsedad y otros motivos que establezca la ley y rehabilitarlos por causa legal. En los casos de suspensión e inhabilitación procederá en la forma que la ley establezca, y resolverá con sólo robustez moral de prueba. Las mismas facultades ejercerá respecto de los notarios;
- 13ª.- Elaborar el proyecto de presupuesto de los sueldos y gastos de la administración de justicia y remitirlo al Órgano Ejecutivo para su inclusión sin modificaciones en el proyecto del Presupuesto General del Estado. Los ajustes presupuestarios que la Asamblea Legislativa considere necesario hacer a dicho proyecto, se harán en consulta con la Corte Suprema de Justicia;
- 14ª.- Las demás que determine esta Constitución y la ley.

**Art. 183.-** La Corte Suprema de Justicia por medio de la Sala de lo Constitucional será el único tribunal competente para declarar la inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos, en su forma y contenido, de un modo general y obligatorio, y podrá hacerlo a petición de cualquier ciudadano.

**Art. 184.-** Las Cámaras de Segunda Instancia de la capital, de acuerdo a la materia, conocerán en primera instancia de los juicios contra el Estado; y en segunda instancia conocerá la respectiva Sala de la Corte Suprema de Justicia.

**Art. 185.-** Dentro de la potestad de administrar justicia, corresponde a los tribunales, en los casos en que tengan que pronunciar sentencia, declarar la inaplicabilidad de cualquier ley o disposición de los otros Órganos, contraria a los preceptos constitucionales.

**Art. 186.-** Se establece la Carrera Judicial. (1)

Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia serán elegidos por la Asamblea Legislativa para un período de nueve años, podrán ser reelegidos y se renovarán por terceras partes cada tres años. Podrán ser destituidos por la Asamblea Legislativa por causas específicas, previamente establecidas por la ley. Tanto para la elección como para la destitución deberá tomarse con el voto favorable de por lo menos los dos tercios de los Diputados electos. (1)

La elección de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, se hará de una lista de candidatos, que formará el Consejo Nacional de la Judicatura en los términos que determinará la ley, la mitad de la cual provendrá de los aportes de las entidades representativas de los Abogados de El Salvador y donde deberán estar representados las más relevantes corrientes del pensamiento jurídico. (1)

Los Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia, los Jueces de Primera Instancia y los Jueces de Paz integrados a la carrera judicial, gozarán de estabilidad en sus cargos. (1)

La ley deberá asegurar a los jueces protección para que ejerzan sus funciones con toda libertad, en forma imparcial y sin influencia alguna en los asuntos que conocen; y los medios que les garanticen una remuneración justa y un nivel de vida adecuado a la responsabilidad de sus cargos. (1)

La ley regulará los requisitos y la forma de ingresos a la carrera judicial, las promociones, ascensos, traslados, sanciones disciplinarias a los funcionarios incluidos en ella y las demás cuestiones inherentes a dicha carrera. (1)

**Art. 187.-** El Consejo Nacional de la Judicatura es una institución independiente, encargada de proponer candidatos para los cargos de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia, Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz. (1)

Será responsabilidad del Consejo Nacional de la Judicatura, la organización y funcionamiento de la Escuela de Capacitación Judicial, cuyo objeto es el de asegurar el mejoramiento en la formación profesional de los jueces y demás funcionarios judiciales. (1)

Los miembros del Consejo Nacional de la Judicatura serán elegidos y destituidos por la Asamblea Legislativa con el voto calificado de las dos terceras partes de los Diputados electos. (10)

La ley determinará lo concerniente a esta materia. (1)

**Art. 188.-** La calidad de Magistrado o de Juez es incompatible con el ejercicio de la abogacía y del notariado, así como con la de funcionario de los otros Órganos del Estado, excepto la de docente y la de diplomático en misión transitoria. (1)

**Art. 189.-** Se establece el Jurado para el juzgamiento de los delitos comunes que determine la ley.

**Art. 190.-** Se prohíbe el fuero atractivo.

#### **CAPITULO IV MINISTERIO PUBLICO**

**Art. 191.-** El Ministerio Público será ejercido por el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos humanos y los demás funcionarios que determine la ley. (1)

**Art. 192.-** El Fiscal General de la República, el Procurador General de la República y el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, serán elegidos por la Asamblea Legislativa por mayoría calificada de los dos tercios de los Diputados electos. (1)

Durarán tres años en el ejercicio de sus cargos y podrán ser reelegidos. La destitución solamente procederá por causas legales, con el voto de los dos tercios de los Diputados electos. (1)

Para ser Fiscal General de la República o Procurador General de la República se requieren las mismas cualidades que para ser Magistrado de las Cámaras de Segunda Instancia. (1)

La ley determinará los requisitos que deberá reunir el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos. (1)

**Art. 193.-** Corresponde al Fiscal General de la República:

- 1º Defender los intereses del Estado y de la Sociedad;
- 2º Promover de oficio o a petición de parte la acción de la justicia en defensa de la legalidad. (1)
- 3º Dirigir la investigación del delito con la colaboración de la Policía Nacional Civil en la forma que determine la ley. (1) (11)
- 4º Promover la acción penal de oficio o a petición de parte. (1)
- 5º Defender los intereses fiscales y representar al Estado en toda clase de juicios y en los contratos sobre adquisición de bienes inmuebles en general y de los muebles sujetos a licitación, y los demás que determine la ley;
- 6º Promover el enjuiciamiento y castigo de los indiciados por delitos de atentados contra las autoridades, y de desacato;
- 7º Nombrar comisiones especiales para el cumplimiento de sus funciones;
- 8º Nombrar, remover, conceder licencias y aceptar denuncias a los Fiscales de la Corte Suprema de Justicia, de las Cámaras de Segunda Instancia, de los Tribunales Militares y de los tribunales que conocen en primera instancia, y a los Fiscales de Hacienda. Iguales atribuciones ejercerá respecto de los demás funcionarios y empleados de su dependencia;
- 9º DEROGADO. (1)
- 10º Velar porque en las concesiones de cualquier clase otorgadas por el Estado, se cumpla con los requisitos, condiciones y finalidades establecidas en las mismas y ejercer al respecto las acciones correspondientes;
- 11º Ejercer las demás atribuciones que establezca la Ley.

**Art. 194.-** El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos y el Procurador General de la República, tendrá las siguientes Funciones: (1)

I. Corresponde al Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos: (1)

- 1º.- Velar por el respeto y la garantía a los Derechos Humanos; (1)
- 2º.- Investigar de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los Derechos Humanos; (1)
- 3º.- Asistir a las presuntas víctimas de violaciones a los Derechos Humanos; (1)
- 4º.- Promover recursos judiciales o administrativos para la protección de los Derechos Humanos; (1)

- 5º.- Vigilar la situación de las personas privadas de su libertad. Será notificado de todo arresto y cuidará que sean respetados los límites legales de la detención administrativa; (1)
- 6º.- Practicar inspecciones, donde lo estime necesario, en orden a asegurar el respeto a los Derechos Humanos; (1)
- 7º.- Supervisar la actuación de la Administración Pública frente a las personas; (1)
- 8º.- Promover reformas ante los Órganos del Estado para el progreso de los Derechos Humanos; (1)
- 9º.- Emitir opiniones sobre proyectos de leyes que afecten el ejercicio de los Derechos Humanos; (1)
- 10º.- Promover y proponer las medidas que estime necesarias en orden a prevenir violaciones a los Derechos Humanos; (1)
- 11º.- Formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente; (1)
- 12º.- Elaborar y publicar informes; (1)
- 13º.- Desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los Derechos Humanos; (1)
- 14º.- Las demás que le atribuyen la Constitución o la Ley. (1)

El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos podrá tener delegados departamentales y locales de carácter permanente. (1)

II. Corresponde al Procurador General de la República: (1)

- 1º.- Velar por la defensa de la familia y de las personas e intereses de los menores y demás incapaces; (1)
- 2º.- Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales; (1)
- 3º.- Nombrar, remover, conceder licencias y aceptar renunciaciones a los Procuradores Auxiliares de todos los Tribunales de la República, a los Procuradores de Trabajo y a los demás funcionarios y empleados de su dependencia; (1)
- 4º.- Ejercer las demás atribuciones que establezca la ley. (1)

## CAPITULO V CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA

**Art. 195.-** La fiscalización de la Hacienda Pública en general y de la ejecución del Presupuesto en particular, estará a cargo de un organismo independiente del Órgano Ejecutivo, que se denominará Corte de Cuentas de la República, y que tendrá las siguientes atribuciones:

- 1a.- Vigilar la recaudación, la custodia, el compromiso y la erogación de los fondos públicos; así como la liquidación de impuestos, tasas, derechos y demás contribuciones, cuando la ley lo determine;
- 2a.- Aprobar toda salida de fondos del Tesoro Público, de acuerdo con el presupuesto; intervenir en todo acto que de manera directa o indirecta afecte al Tesoro Público o al Patrimonio del Estado, y refrendar los actos y contratos relativos a la deuda pública; (4)
- 3a.- Vigilar, inspeccionar y glosar las cuentas de los funcionarios y empleados que administran o manejen bienes públicos, y conocer de los juicios a que den lugar dichas cuentas;
- 4a.- Fiscalizar la gestión económica de las Instituciones y empresas estatales de carácter autónomo y de las entidades que se costeen con fondos del Erario o que reciban subvención o subsidio del mismo; (4)
- 5a.- Examinar la cuenta que sobre la gestión de la Hacienda Pública rinda el Órgano Ejecutivo a la Asamblea, e informar a ésta del resultado de su examen;
- 6a.- Dictar los reglamentos necesarios para el cumplimiento de sus atribuciones;
- 7a.- Informar por escrito al Presidente de la República, a la Asamblea Legislativa y a los respectivos superiores jerárquicos de las irregularidades relevantes comprobadas a cualquier funcionario o empleado público en el manejo de bienes y fondos sujetos a fiscalización;
- 8a.- Velar porque se hagan efectivas las deudas a favor del Estado y Municipios;
- 9a.- Ejercer las demás funciones que las leyes le señalen.

Las atribuciones 2ª y 4ª las efectuará de una manera adecuada a la naturaleza y fines del organismo de que se trate, de acuerdo con lo que al respecto determine la Ley; y podrá actuar previamente a solicitud del organismo fiscalizado, del superior jerárquico de éste o de oficio cuando lo considere necesario. (4)

**Art. 196.-** La Corte de Cuentas de la República, para el cumplimiento de sus funciones jurisdiccionales, se dividirá en una Cámara de Segunda Instancia y en las Cámaras de Primera Instancia que establezca la ley.

La Cámara de Segunda Instancia estará formada por el Presidente de la Corte y dos Magistrados, cuyo número podrá ser aumentado por la ley.

Estos funcionarios serán elegidos para un período de tres años, podrán ser reelegidos, y no podrán ser separados de sus cargos sino por causa justa, mediante resolución de la Asamblea Legislativa. La Cámara de Segunda Instancia nombrará, removerá, concederá licencias y aceptará renunciaciones a los Jueces de las Cámaras de Primera Instancia.

Una ley especial regulará el funcionamiento, jurisdicción, competencia y régimen administrativo de la Corte de Cuentas y Cámaras de la misma.

**Art. 197.-** Siempre que un acto sometido a conocimiento de la Corte de Cuentas de la República viole a su juicio alguna ley o reglamento en vigor, ha de advertirlo así a los funcionarios que en el ejercicio de sus funciones legales se lo comuniquen, y el acto de que se trate quedará en suspenso.



El Órgano Ejecutivo puede ratificar el acto, total o parcialmente, siempre que lo considere legal, por medio de resolución razonada tomada en Consejo de Ministros y comunicada por escrito al Presidente de la Corte. Tal resolución deberá ser publicada en el Diario Oficial.

La ratificación debidamente comunicada, hará cesar la suspensión del acto, siempre que las observaciones de la Corte de Cuentas no consistan en falta o insuficiencia de crédito presupuesto al cual debe aplicarse un gasto, pues, en tal caso, la suspensión debe mantenerse hasta que la deficiencia de crédito haya sido llenada.

**Art. 198.-** El Presidente y los Magistrados de la Corte de Cuentas deberán ser salvadoreños por nacimiento, mayores de treinta años, de honradez y competencia notorias; estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los tres años anteriores a su elección.

**Art. 199.-** El Presidente de la Corte de Cuentas rendirá anualmente a la Asamblea Legislativa un informe detallado y documentado de las labores de la Corte. Esta obligación deberá cumplirse dentro de los tres meses siguientes a la terminación del año fiscal.

El incumplimiento de esta obligación se considera como causa justa de destitución.

## CAPITULO VI GOBIERNO LOCAL

### SECCIÓN PRIMERA LAS GOBERNACIONES

**Art. 200.-** Para la administración política se divide el territorio de la República en departamentos cuyo número y límite fijará la ley. En cada uno de ellos habrá un Gobernador propietario y un suplente, nombrados por el Órgano Ejecutivo y cuyas atribuciones determinará la ley.

**Art. 201.-** Para ser Gobernador se requiere: ser salvadoreño, del estado seglar, mayor de veinticinco años de edad, estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano y haberlo estado en los tres años anteriores al nombramiento, de moralidad e instrucción notorias, y ser originario o vecino del respectivo departamento, en este último caso, serán necesarios dos años de residencia inmediata anterior al nombramiento.

### SECCIÓN SEGUNDA LAS MUNICIPALIDADES

**Art. 202.-** Para el Gobierno Local, los departamentos se dividen en Municipios, que estarán regidos por Concejos formados de un Alcalde, un Síndico y dos o más Regidores cuyo número será proporcional a la población.

Los miembros de los Concejos Municipales deberán ser mayores de veintiún años y originarios o vecinos del municipio; serán elegidos para un período de tres años, podrán ser reelegidos y sus demás requisitos serán determinados por la ley.

**Art. 203.-** Los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas.

Los Municipios estarán obligados a colaborar con otras instituciones públicas en los planes de desarrollo nacional o regional.

**Art. 204.-** La autonomía del Municipio comprende:

- 1º.- Crear, modificar y suprimir tasas y contribuciones públicas para la realización de obras determinadas dentro de los límites que una ley general establezca.  
  
Aprobadas las tasas o contribuciones por el Concejo Municipal se mandará publicar el acuerdo respectivo en el Diario Oficial, y transcurridos que sean ocho días después de su publicación, será obligatorio su cumplimiento;
- 2º.- Decretar su Presupuesto de Ingresos y Egresos;
- 3º.- Gestionar libremente en las materias de su competencia;
- 4º.- Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias;
- 5º.- Decretar las ordenanzas y reglamentos locales;
- 6º.- Elaborar sus tarifas de impuestos y las reformas a las mismas, para proponerlas como ley a la Asamblea Legislativa.

**Art. 205.-** Ninguna ley ni autoridad podrá eximir ni dispensar el pago de las tasas y contribuciones municipales.

**Art. 206.-** Los planes de desarrollo local deberán ser aprobados por el Concejo Municipal respectivo; y las Instituciones del Estado deberán colaborar con la Municipalidad en el desarrollo de los mismos.

**Art. 207.-** Los fondos municipales no se podrán centralizar en el Fondo General del Estado, ni emplearse sino en servicios y para provecho de los Municipios.

Las Municipalidades podrán asociarse o concertar entre ellas convenios cooperativos a fin de colaborar en la realización de obras o servicios que sean de interés común para dos o más Municipios.

Para garantizar el desarrollo y la autonomía económica de los municipios, se creará un fondo para el desarrollo económico y social de los mismos. Una ley establecerá el monto de ese fondo y los mecanismos para su uso.

Los Concejos Municipales administrarán el patrimonio de sus Municipios y rendirán cuenta circunstanciada y documentada de su administración a la Corte de Cuentas de la República.

La ejecución del Presupuesto será fiscalizada a posteriori por la Corte de Cuentas de la República, de acuerdo a la ley.

## CAPITULO VII TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL (1)

**Art. 208.-** Habrá un Tribunal Supremo Electoral que estará formado por cinco Magistrados, quienes durarán cinco años en sus funciones y serán elegidos por la Asamblea Legislativa. Tres de ellos de cada

una de las ternas propuestas por los tres partidos políticos o coaliciones legales que hayan obtenido mayor número de votos en la última elección presidencial. Los dos Magistrados restantes serán elegidos con el voto favorable de por lo menos los dos tercios de los Diputados electos, de dos ternas propuestas por la Corte Suprema de Justicia, quienes deberán reunir los requisitos para ser Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia, y no tener ninguna afiliación partidista. (1)

Habrá cinco Magistrados suplentes elegidos en igual forma que los propietarios. Si por cualquier circunstancia no se propusiere alguna terna, la Asamblea Legislativa hará la respectiva elección sin la terna que faltare. (1)

El Magistrado Presidente será el propuesto por el partido o coalición legal que obtuvo el mayor número de votos en la última elección presidencial. (1)

El Tribunal Supremo Electoral será la autoridad máxima en esta materia, sin perjuicio de los recursos que establece esta Constitución, por violación de la misma. (1)

**Art. 209.-** La ley establecerá los organismos necesarios para la recepción, recuento y fiscalización de votos y demás actividades concernientes al sufragio y cuidará de que estén integrados de modo que no predomine en ellos ningún partido o coalición de partidos. (1)

Los partidos políticos y coaliciones contendientes tendrán derecho de vigilancia sobre todo el proceso electoral. (1)

**Art. 210.-** El Estado reconoce la deuda política como un mecanismo de financiamiento para los partidos políticos contendientes, encaminado a promover su libertad e independencia. La ley secundaria regulará lo referente a esta materia.

## CAPITULO VIII FUERZA ARMADA

**Art. 211.-** La Fuerza Armada es una Institución permanente al Servicio de la Nación. Es obediente, Profesional, apolítica y no deliberante. (2)

**Art. 212.-** La Fuerza Armada tiene por misión la defensa de la soberanía del Estado y de la integridad del territorio. El Presidente de la República podrá disponer excepcionalmente de la Fuerza Armada para el mantenimiento de la paz interna, de acuerdo con lo dispuesto por esta Constitución. (2)

Los órganos fundamentales del Gobierno mencionados en el Art. 86, podrán disponer de la Fuerza Armada para hacer efectivas las disposiciones que hayan adoptado, dentro de sus respectivas áreas constitucionales de competencia, para hacer cumplir esta Constitución. (2)

La Fuerza Armada colaborará en las obras de beneficio público que le encomiende el Órgano Ejecutivo y auxiliará a la población en casos de desastre nacional. (2)

**Art. 213.-** La Fuerza Armada forma parte del Órgano Ejecutivo y está subordinada a la autoridad del Presidente de la República, en su calidad de Comandante General. Su estructura, régimen jurídico, doctrina, composición y funcionamiento son definidos por la ley, los reglamentos y las disposiciones especiales que adopte el Presidente de la República. (2)

**Art. 214.-** La carrera militar es profesional y en ella sólo se reconocen los grados obtenidos por escala rigurosa y conforme a la ley.

Los militares no podrán ser privados de sus grados, honores y prestaciones, salvo en los casos determinados por la ley.

**Art. 215.-** El servicio militar es obligatorio para todos los salvadoreños comprendidos entre los dieciocho y los treinta años de edad.

En caso de necesidad serán soldados todos los salvadoreños aptos para actuar en las tareas militares.

Una ley especial regulará esta materia.

**Art. 216.-** Se establece la jurisdicción militar. Para el juzgamiento de delitos y faltas puramente militares habrá procedimientos y tribunales especiales de conformidad con la ley. La jurisdicción militar, como régimen excepcional respecto de la unidad de la justicia, se reducirá al conocimiento de delitos y faltas de servicio puramente militares, entendiéndose por tales los que afectan de modo exclusivo un interés jurídico estrictamente militar. (2)

Gozan de fuero militar los miembros de la Fuerza Armada en servicio activo por delitos y faltas puramente militares. (2)

**Art. 217.-** La fabricación, importación, exportación, comercio, tenencia y portación de armas, municiones, explosivos y artículos similares, sólo podrán efectuarse con la autorización y bajo la supervisión directa del Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Defensa. (2)

Una ley especial regulará esta materia. (2)

## TITULO VII RÉGIMEN ADMINISTRATIVO

### CAPITULO I SERVICIO CIVIL

**Art. 218.-** Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política partidista. El que lo haga será sancionado de conformidad con la ley.

**Art. 219.-** Se establece la carrera administrativa.

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

**Art. 220.-** Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo a los años de prestación de servicio y a los salarios devengados.

El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal.

La misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrán derecho los servidores públicos y municipales.

**Art. 221.-** Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional.

**Art. 222.-** Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

## CAPITULO II HACIENDA PUBLICA

**Art. 223.-** Forman la Hacienda Pública:

- 1º.- Sus fondos y valores líquidos;
- 2º.- Sus créditos activos;
- 3º.- Sus bienes muebles y raíces;
- 4º.- Los derechos derivados de la aplicación de las leyes relativas a impuestos; tasas y demás contribuciones, así como los que por cualquier otro título le correspondan.

Son obligaciones a cargo de la Hacienda Pública, las deudas reconocidas y las que tengan origen en los gastos públicos debidamente autorizados.

**Art. 224.-** Todos los ingresos de la Hacienda Pública formarán un solo fondo que estará afecto de manera general a las necesidades y obligaciones del Estado.

La Ley podrá, sin embargo, afectar determinados ingresos al servicio de la deuda pública. Los donativos podrán asimismo ser afectados para los fines que indique el donante.

**Art. 225.-** Cuando la ley lo autorice, el Estado, para la consecución de sus fines, podrá separar bienes de la masa de la Hacienda Pública o asignar recursos del Fondo General, para la constitución o incremento de patrimonios especiales destinados a instituciones públicas.

**Art. 226.-** El Órgano Ejecutivo, en el Ramo correspondiente, tendrá la dirección de las finanzas públicas y estará especialmente obligado a conservar el equilibrio del Presupuesto, hasta donde sea compatible con el cumplimiento de los fines del Estado.

**Art. 227.-** El Presupuesto General del Estado contendrá, para cada ejercicio fiscal, la estimación de todos los ingresos que se espera percibir de conformidad con las leyes vigentes a la fecha en que sea votado, así como la autorización de todas las erogaciones que se juzgue convenientes para realizar los fines del Estado.

El Órgano Legislativo podrá disminuir o rechazar los créditos solicitados, pero nunca aumentarlos.

En el Presupuesto se autorizará la deuda flotante en que el Gobierno podrá incurrir, durante cada año, para remediar deficiencias temporales de ingresos.

Las instituciones y empresas estatales de carácter autónomo y las entidades que se costeen con fondos del Erario o que tengan subvención de éste, excepto las instituciones de crédito, se regirán por presupuestos especiales y sistemas de salarios aprobados por el Órgano Legislativo.

Una ley especial establecerá lo concerniente a la preparación, votación, ejecución y rendición de cuentas de los presupuestos, y regulará el procedimiento que deba seguirse cuando al cierre de un ejercicio fiscal no esté aún en vigor el Presupuesto del nuevo ejercicio.

**Art. 228.-** Ninguna suma podrá comprometerse o abonarse con cargo a fondos públicos, si no es dentro de las limitaciones de un crédito presupuesto.

Todo compromiso, abono o pago deberá efectuarse según lo disponga la ley.

Sólo podrán comprometerse fondos de ejercicios futuros con autorización legislativa, para obras de interés público o administrativo, o para la consolidación o conversión de la deuda pública. Con tales finalidades podrá votarse un presupuesto extraordinario.

Habrá una ley especial que regulará las subvenciones, pensiones y jubilaciones que afecten los fondos públicos.

**Art. 229.-** El Órgano Ejecutivo, con las formalidades legales, podrá efectuar transferencias entre partidas de un mismo ramo u organismo administrativo, excepto las que en el Presupuesto se declaren intransferibles.

Igual facultad tendrá el Órgano Judicial en lo que respecta a las partidas de su presupuesto, cumpliendo con las mismas formalidades legales.

**Art. 230.-** Para la percepción, custodia y erogación de los fondos públicos, habrá un Servicio General de Tesorería.

Cuando se disponga de bienes públicos en contravención a las disposiciones legales, será responsable el funcionario que autorice u ordene la operación, y también lo será el ejecutor, si no prueba su inculpabilidad.

**Art. 231.-** No pueden imponerse contribuciones sino en virtud de una ley y para el servicio público.

Los templos y sus dependencias destinadas inmediata y directamente al servicio religioso, estarán exentos de impuestos sobre inmuebles.

**Art. 232.-** Ni el Órgano Legislativo ni el Ejecutivo podrán dispensar del pago de las cantidades reparadas a los funcionarios y empleados que manejen fondos fiscales o municipales, ni de las deudas a favor del Fisco o de los Municipios.

**Art. 233.-** Los bienes raíces de la Hacienda Pública y los de uso público sólo podrán donarse o darse en usufructo, comodato o arrendamiento, con autorización del Órgano Legislativo, a entidades de utilidad general.

**Art. 234.-** Cuando el Estado tenga que celebrar contratos para realizar obras o adquirir bienes muebles en que hayan de comprometerse fondos o bienes públicos, deberán someterse dichas obras o suministros a licitación pública, excepto en los casos determinados por la ley.

No se celebrarán contratos en que la decisión, en caso de controversia, corresponda a tribunales de un estado extranjero.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará a las Municipalidades.

## **TITULO VIII RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS**

**Art. 235.-** Todo funcionario civil o militar; antes de tomar posesión de su cargo, protestará bajo su palabra de honor, ser fiel a la República, cumplir y hacer cumplir la Constitución, atendiéndose a su texto cualesquiera que fueren las leyes, decretos, órdenes o resoluciones que la contraríen, prometiendo, además, el exacto cumplimiento de los deberes que el cargo le imponga, por cuya infracción será responsable conforme a las leyes.

**Art. 236.-** El Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los representantes diplomáticos, responderán ante la Asamblea Legislativa por los delitos oficiales y comunes que cometan. (1)

La Asamblea, oyendo a un fiscal de su seno y al indiciado, o a un defensor especial, en su caso, declarará si hay o no hay lugar a formación de causa. En el primer caso, se pasarán las diligencias a la Cámara de Segunda Instancia que determine la ley, para que conozca en primera instancia, y, en el segundo caso, se archivarán.

De las resoluciones que pronuncie la Cámara mencionada conocerá en segunda instancia una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia, y del recurso que dichas resoluciones admitan, la Corte en pleno.

Cualquier persona tiene derecho de denunciar los delitos de que trata este artículo, y de mostrarse parte, si para ello tuviere las cualidades requeridas por la ley.

**Art. 237.-** Desde que se declare por la Asamblea Legislativa o por la Corte Suprema de Justicia, que hay lugar a formación de causa, el indiciado quedará suspendido en el ejercicio de sus funciones y por ningún motivo podrá continuar en su cargo. En caso contrario se hará culpable del delito de prolongación de funciones. Si la sentencia fuere condenatoria, por el mismo hecho quedará depuesto del cargo. Si fuere absolutoria, volverá al ejercicio de sus funciones, si el cargo fuere de aquellos que se confieren por tiempo determinado y no hubiere expirado el período de la elección o del nombramiento.

**Art. 238.-** Los Diputados no podrán ser juzgados por delitos graves que cometan desde el día de su elección hasta el fin del período para el que fueron elegidos, sin que la Asamblea Legislativa declare previamente que hay lugar a formación de causa, conforme al procedimiento establecido en el artículo anterior.

Por los delitos menos graves y faltas que cometan durante el mismo período no podrán ser detenidos o presos, ni llamados a declarar sino después de concluido el período de su elección.

Si el Presidente, Vicepresidente de la República o un Diputado fuere sorprendido en flagrante delito, desde el día de su elección hasta el fin del período para el que fueron elegidos, podrán ser detenidos por cualquier persona o autoridad, quien estará obligado a ponerlo inmediatamente a disposición de la Asamblea.

**Art. 239.-** Los Jueces de Primera Instancia, los Gobernadores Departamentales, los Jueces de Paz y los demás funcionarios que determine la ley, serán juzgados por los delitos oficiales que cometan, por los tribunales comunes, previa declaratoria de que hay lugar a formación de causa, hecha por la Corte Suprema de Justicia. Los antedichos funcionarios estarán sujetos a los procedimientos ordinarios por los delitos y faltas comunes que cometan.

Por los delitos oficiales o comunes que cometan los miembros de los Concejos Municipales, responderán ante los Jueces de Primera Instancia correspondientes.

**Art. 240.-** Los funcionarios y empleados públicos que se enriquecieron sin justa causa a costa de la Hacienda Pública o Municipal, estarán obligados a restituir al Estado o al Municipio lo que hubieren adquirido ilegítimamente, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieren incurrido conforme a las leyes.

Se presume enriquecimiento ilícito cuando el aumento del capital del funcionario o empleado, desde la fecha en que haya tomado posesión de su cargo hasta aquella en que haya cesado en sus funciones, fuere notablemente superior al que normalmente hubiere podido tener, en virtud de los sueldos y emolumentos que haya percibido legalmente, y de los incrementos de su capital o de sus ingresos por cualquier otra causa justa. Para determinar dicho aumento, el capital y los ingresos del funcionario o empleado, de su cónyuge y de sus hijos, se considerarán en conjunto.

Los funcionarios y empleados que la ley determine están obligados a declarar el estado de su patrimonio ante la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con los incisos anteriores, dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que tomen posesión de sus cargos. La Corte tiene facultad de tomar las providencias que estime necesarias para comprobar la veracidad de la declaración, la que mantendrá en reserva y únicamente servirá para los efectos previstos en este artículo. Al cesar en sus cargos los funcionarios y empleados aludidos, deberán hacer nueva declaración del estado de sus patrimonios. La ley determinará las sanciones por el incumplimiento de esta obligación.

Los juicios por enriquecimiento sin causa justa sólo podrán incoarse dentro de diez años siguientes a la fecha en que el funcionario o empleado haya cesado en el cargo cuyo ejercicio pudo dar lugar a dicho enriquecimiento.

**Art. 241.-** Los funcionarios públicos, civiles o militares que tengan conocimiento de delitos oficiales cometidos por funcionarios o empleados que les estén subordinados, deberán comunicarlo a la mayor brevedad a las autoridades competentes para su juzgamiento, y si no lo hicieren oportunamente; serán considerados como encubridores e incurrirán en las responsabilidades penales correspondientes.

**Art. 242.-** La prescripción de los delitos y faltas oficiales se regirá por las reglas generales, y comenzará a contarse desde que el funcionario culpable haya cesado en sus funciones.

**Art. 243.-** No obstante, la aprobación que dé el Órgano Legislativo a los actos oficiales en los casos requeridos por esta Constitución, los funcionarios que hayan intervenido en tales actos, podrán ser procesados por delitos oficiales mientras no transcurra el término de la prescripción.



La aprobación de las memorias y cuentas que se presenten al Órgano Legislativo, no da más valor a los actos y contratos a que ellas se refieren, que el que tengan conforme a las leyes.

**Art. 244.-** La violación, la infracción o la alteración de las disposiciones constitucionales serán especialmente penadas por la ley, y las responsabilidades civiles o penales en que incurran los funcionarios públicos, civiles o militares, con tal motivo, no admitirán amnistía, conmutación o indulto, durante el período presidencial dentro del cual se cometieron.

**Art. 245.-** Los funcionarios y empleados públicos responderán personalmente y el Estado subsidiariamente, por los daños materiales o morales que causaren a consecuencia de la violación a los derechos consagrados en esta Constitución.

## TITULO IX ALCANCES, APLICACIÓN, REFORMAS Y DEROGATORIAS

**Art. 246.-** Los principios, derechos y obligaciones establecidos por esta Constitución no pueden ser alterados por las leyes que regulen su ejercicio.

La Constitución prevalecerá sobre todas las leyes y reglamentos. El interés público tiene primacía sobre el interés privado.

**Art. 247.-** Toda persona puede pedir amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que otorga la presente Constitución.

El habeas corpus puede pedirse ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia o ante las Cámaras de Segunda Instancia que no residen en la capital. La resolución de la Cámara que denegare la libertad del favorecido podrá ser objeto de revisión, a solicitud del interesado por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

**Art. 248.-** La reforma de esta Constitución podrá acordarse por la Asamblea Legislativa, con el voto de la mitad más uno de los Diputados electos.

Para que tal reforma pueda decretarse deberá ser ratificada por la siguiente Asamblea Legislativa con el voto de los dos tercios de los Diputados electos. Así ratificada, se emitirá el decreto correspondiente, el cual se mandará a publicar en el Diario Oficial.

La reforma únicamente puede ser propuesta por los Diputados en un número no menor de diez.

No podrán reformarse en ningún caso los artículos de esta Constitución que se refieren a la forma y sistema de gobierno, al territorio de la República y a la alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República.

**Art. 249.-** Derógase la Constitución promulgada por Decreto No. 6, de fecha 8 de enero de 1962, publicado en el Diario Oficial No. 110, Tomo 194, de fecha 16 del mismo mes y año, adoptada por Decreto Constituyente No. 3, de fecha 26 de abril de 1982, publicado en el Diario Oficial No. 75, Tomo 275, de la misma fecha, su régimen de excepciones, así como todas aquellas disposiciones que estuvieren en contra de cualquier precepto de esta Constitución.

## TÍTULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Art. 250.-** Mientras no se modifique la legislación secundaria en lo pertinente, los delitos que estuvieren penados con la muerte, que no estén comprendidos en el artículo 27 de esta Constitución, serán sancionados con la pena máxima de privación de la libertad. Esta disposición se aplicará a las personas que hubiesen sido condenadas a muerte por sentencia ejecutoriada.

**Art. 251.-** Hasta que la ley de procedimientos mencionadas en el inciso último del artículo 30 de esta Constitución entre en vigencia, se mantendrá en vigor la ley que regule esta materia, pero su vigencia no podrá exceder del día 28 de febrero de 1984.

**Art. 252.-** El derecho establecido en el ordinal 12o. del artículo 38 de esta Constitución, tendrá aplicación hasta que sea regulado en la ley secundaria, la cual no podrá tener efecto retroactivo.

**Art. 253.-** Se incorporan a este Título las disposiciones contenidas en el Decreto Constituyente No. 36, de fecha 22 de noviembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 225, Tomo 281 de fecha 5 de diciembre del mismo año.

Lo dispuesto en los ordinales 3o., 4o. y 5o. del artículo 152 de esta Constitución, no tendrá aplicación para la próxima elección de Presidente y Vicepresidente de la República, debiéndose estar a lo dispuesto en el Decreto Constituyente No. 36, de fecha 22 de noviembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 225, Tomo 281, de fecha 5 de diciembre del mismo año.

**Art. 254.-** Las personas a quienes esta Constitución confiere la calidad de salvadoreños por nacimiento, gozarán de los derechos y tendrán los deberes inherentes a la misma, desde la fecha de su vigencia, sin que se requiera ningún trámite adicional de reconocimiento de su nacionalidad.

**Art. 255.-** La organización actual de la Corte Suprema de Justicia continuará vigente hasta el 30 de junio de 1984, y los Magistrados de la misma elegidos por esta Asamblea Constituyente durarán en sus funciones hasta esa fecha, en la cual deben estar armonizada con esta Constitución las leyes relativas a su organización y competencia a que se refieren los artículos 173 y 174 de la misma.

Los Magistrados de las Cámaras de Segunda Instancia y Jueces de Primera Instancia actualmente en funciones terminarán sus respectivos períodos, y los nuevos que se elijan conforme a lo dispuesto en esta Constitución, gozarán de la estabilidad en sus cargos a que la misma se refiere y deberán reunir los requisitos que ella exige.

**Art. 256.-** El Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República elegidos por esta Asamblea Constituyente, durarán en sus funciones hasta el día 30 de junio de 1984.

**Art. 257.-** Los Vice-Presidentes de la República continuarán en el ejercicio de sus cargos hasta el día 31 de mayo de 1984, con las atribuciones que establece el Decreto Constituyente No. 9, de fecha 6 de mayo de 1982, publicado en el Diario Oficial N° 91, Tomo 275, de fecha 19 del mismo mes y año.

**Art. 258.-** Las atribuciones, facultades y demás funciones que las leyes o reglamentos confieren a los Subsecretarios de Estado, serán ejercidas por los Viceministros de Estado, excepto la de formar parte del Consejo de Ministros, salvo cuando hicieren las veces de éstos.

**Art. 259.-** El Fiscal General de la República y el Procurador General de Pobres nombrados de conformidad a la Constitución de 1962, y ratificados por esta Asamblea de acuerdo al régimen de excepcio-

nes de la misma durarán en sus funciones hasta el treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro.

**Art. 260.-** Los Concejos Municipales nombrados de conformidad al Decreto Constituyente No. 9 de fecha 6 de mayo de 1982, publicado en el Diario Oficial No. 91, Tomo 275, de fecha 19 del mismo mes y año, durarán en sus cargos hasta el día treinta de abril de mil novecientos ochenta y cinco.

Si durante el período comprendido entre el 31 de mayo de 1984 y el 30 de abril de 1985, ocurriere alguna vacante por cualquier causa, ésta será llenada conforme a la ley.

**Art. 261.-** En caso de que se nombraren Ministros y Viceministros de Estado durante el período comprendido desde la fecha de vigencia de esta Constitución, hasta la fecha en que tomen posesión de sus cargos el Presidente y el Vicepresidente de la República, elegidos de conformidad al Decreto Constituyente No. 36, de fecha 22 de noviembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 225, Tomo 281, de fecha 5 de diciembre del mismo año, éstos deberán ser ratificados por la Asamblea Legislativa.

**Art. 262.-** La creación, modificación y supresión de tasas y contribuciones públicas a que se refiere el ordinal 1º del Art. 204 de esta Constitución, serán aprobadas por la Asamblea Legislativa mientras no entre en vigencia la ley general a que se refiere la misma disposición constitucional.

**Art. 263.-** Los Miembros del Consejo Central de Elecciones elegidos con base a los Decretos Constituyentes Nos. 17 y 18, de fecha 3 de noviembre de 1982, publicados en el Diario Oficial No. 203, Tomo 277, de fecha 4 del mismo mes y año, continuarán en sus funciones hasta el día 31 de julio de 1984.

**Art. 264.-** Mientras no se erija la jurisdicción agraria, seguirán conociendo en esta materia las mismas instituciones y tribunales que de conformidad a las respectivas leyes tienen tal atribución aplicando los procedimientos establecidos en las mismas.

**Art. 265.-** Reconócese la vigencia de todas las leyes y decretos relativos al proceso de la Reforma Agraria en todo lo que no contradigan el texto de esta Constitución.

**Art. 266.-** Será obligación del Estado establecer los mecanismos necesarios para garantizar el pago del precio o indemnización de los inmuebles por naturaleza, por adherencia y por destinación de uso agrícola, ganadero y forestal, expropiados como consecuencia de disposiciones legales que introdujeron cambios en el sistema de propiedad o posesión de los mismos.

Una ley especial regulará esta materia.

**Art. 267.-** Si la tierra que excede los límites máximos establecidos en el artículo 105 de esta Constitución, no fuere transferida en el plazo que allí se contempla por causa imputable al propietario, podrá ser objeto de expropiación por ministerio de ley, y la indemnización podrá no ser previa.

Los conceptos campesino y agricultor en pequeño deberán definirse en la ley.

**Art. 268.-** Se tendrán como documentos fidedignos para la interpretación de esta Constitución, además del acta de la sesión plenaria de la Asamblea Constituyente, las grabaciones magnetofónicas y de audiovideo que contienen las incidencias y participación de los Diputados Constituyentes en la discusión y aprobación de ella, así como los documentos similares que se elaboraron en la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución. La Junta Directiva de la Asamblea Legislativa deberá dictar las disposiciones pertinentes para garantizar la autenticidad y conservación de tales documentos.

**Art. 269.-** En caso de que por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente calificados por la Asamblea Legislativa, no pudieren efectuarse las elecciones para Presidente y Vicepresidente de la República en la fecha señalada en el Decreto Constituyente No. 36, de fecha 22 de noviembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 225, Tomo 281, de fecha 5 de diciembre del mismo año, la misma señalará una nueva fecha. Tanto para la calificación del hecho como para el señalamiento de la nueva fecha de celebración de las elecciones, se necesitará el voto de las tres cuartas partes de los Diputados electos.

**Art. 270.-** Lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 106 de esta Constitución no se aplicará a las indemnizaciones provenientes de expropiaciones efectuadas con anterioridad a la vigencia de esta misma Constitución.

**Art. 271.-** La Asamblea Legislativa deberá armonizar con esta Constitución las leyes secundarias de la República y las leyes especiales de creación y demás disposiciones que rigen las Instituciones Oficiales Autónomas, dentro del período de un año contado a partir de la fecha de vigencia de la misma, a cuyo efecto los órganos competentes deberán presentar los respectivos proyectos, dentro de los primeros seis meses del período indicado.

**Art. 272.-** Todo funcionario civil o militar deberá rendir la protesta a que se refiere el artículo 235, al entrar en vigencia esta Constitución.

**Art. 273.-** Esta Asamblea se constituirá en Legislativa el día en que entre en vigencia la Constitución y terminará su período el día treinta de abril de mil novecientos ochenta y cinco.

## TITULO XI VIGENCIA

**Art. 274.-** La presente Constitución entrará en vigencia el día veinte de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, previa publicación en el Diario Oficial el día dieciséis de diciembre de mil novecientos ochenta y tres.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE; PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y tres.

Roberto D'Aubuisson Arrieta  
Presidente

Diputado por el Departamento de San Salvador

José Francisco Merino López  
Primer Secretario

Diputado por el Departamento de San Miguel

Hugo Roberto Carrillo Corleto  
Vice-Presidente

Diputado por el Departamento de Santa Ana

Rafael Morán Castaneda  
Primer Secretario

Diputado por el Departamento de Ahuachapán

María Julia Castillo Rodas  
Vice-Presidente

Diputada por el Departamento de San Salvador

Héctor Tulio Flores Larín  
Segundo Secretario

Diputado por el Departamento de Usulután

Hugo César Barrera Guerrero,  
Primer Secretario

Diputado por el Departamento de San Salvador

Antonio Genaro Pastore Mendoza  
Segundo Secretario

Diputado por el Departamento de San Salvador

Mercedes Gloria Salguero Gross  
Segundo Secretario

Diputada por el Departamento de Santa Ana

Alfonso Aristides Alvarenga

Diputado por el Departamento de San Salvador

Rodolfo Antonio Castillo Claramount

Diputado por el Departamento de San Salvador

Ricardo González Camacho

Diputado por el Departamento de San Salvador

Guillermo Antonio Guevara Lacayo

Diputado por el Departamento de San Salvador

José Humberto Posada Sánchez

Diputado por el Departamento de San Salvador

Julio Adolfo Rey Prendes

Diputado por el Departamento de San Salvador

Luis Nelson Segovia

Diputado por el Departamento de San Salvador

Mauricio Armando Mazier Andino

Diputado por el Departamento de San Salvador

Juan Antonio Martínez Varela

Diputado por el Departamento de San Salvador

Félix Ernesto Canizales Acevedo

Diputado por el Departamento de Santa Ana

Fantina Elvira Cortez v. de Martínez

Diputada por el Departamento de Santa Ana

Rafael Antonio Peraza Hernández

Diputado por el Departamento de Santa Ana

Juan Ramón Toledo

Diputado por el Departamento de Santa Ana

Carlos Alberto Funes

Diputado por el Departamento de San Miguel

Herbert Prudencio Palma Duque

Diputado por el Departamento de San Miguel

Rafael Soto Alvarenga

Diputado por el Departamento de San Miguel

David Humberto Trejo

Diputado por el Departamento de San Miguel

Ricardo Edmundo Burgos

Diputado por el Departamento de La Libertad

Manuel Mártir Noguera

Diputado por el Departamento de La Libertad

Juan Francisco Puquirre González

Diputado por el Departamento de La Libertad

Liliana Rosa Rubio de Valdez

Diputada por el Departamento de La Libertad

Héctor Manuel Araujo Rivera

Diputado por el Departamento de Usulután

Luis Roberto Hidalgo Zelaya

Diputado por el Departamento de Usulután

Ricardo Arnoldo Pohl Tavarone

Diputado por el Departamento de Usulután

Angel Armando Alfaro Calderón

Diputado por el Departamento de Sonsonate

Hernán Antonio Castillo Garzona

Diputado por el Departamento de Sonsonate

Carlos Alberto Madrid Zúñiga

Diputado por el Departamento de Sonsonate

Jorge Alberto Zelada Robredo

Diputado por el Departamento de Sonsonate

Mauricio Adolfo Dheming Morrissey

Diputado por el Departamento de La Unión

José Septalín Santos Ponce

Diputado por el Departamento de La Unión

Macla Judith Romero de Torres

Diputada por el Departamento de La Unión

José Napoleón Bonilla Alvarado

Diputado por el Departamento de La Paz

José Alberto Buendía Flores

Diputado por el Departamento de La Paz

Jesús Alberto Villacorta Rodríguez  
Diputado por el Departamento de La Paz

José Luis Chicas  
Diputado por el Departamento de Morazán

Lucas Asdrúbal Aguilar Zepeda  
Diputado por el Departamento de Chalatenango

Alfredo Márquez Flores  
Diputado por el Departamento de Morazán

Carlos Arnulfo Crespín  
Diputado por el Departamento de Chalatenango

Ramiro Midence Barrios Zavala  
Diputado por el Departamento de Morazán

Pedro Alberto Hernández Portillo  
Diputado por el Departamento de Chalatenango

Oscar Armando Méndez Molina  
Diputado por el Departamento de San Vicente

Marina Isabel Marroquín de Ibarra  
Diputada por el Departamento de Cuscatlán

José Armando Pino Molina  
Diputado por el Departamento de San Vicente

Carmen Martínez Cañas de Lazo  
Diputada por el Departamento de Cuscatlán

Daniel Ramírez Rodríguez  
Diputado por el Departamento de San Vicente

Jorge Alberto Jarquín Sosa  
Diputado por el Departamento de Cuscatlán

Mario Enrique Amaya Rosa  
Diputado por el Departamento de Cabañas

Antonio Enrique Aguirre Rivas  
Diputado por el Departamento de Ahuachapán

Jesús Dolores Ortiz Hernández  
Diputado por el Departamento de Cabañas

Luis Angel Trejo Sintigo  
Diputado por el Departamento de Ahuachapán

Roberto Ismael Ayala Echeverría  
Diputado por el Departamento de Cabañas

D.C. Nº 38, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el D.O. Nº 234, Tomo Nº 281, del 16 de diciembre de 1983.

## REFORMAS:

(1) D.L. Nº 64, del 31 de octubre de 1991, publicado en el D.O. Nº 217, Tomo Nº 313, del 20 de noviembre de 1991.\* NOTA

### \* INICIO DE NOTA

Las Reformas entraron en vigencia el 30 de noviembre de 1991.

El presente decreto, contiene además las disposiciones transitorias siguientes:

**Art. 31.-** Ratifícase el Art. 38 del Acuerdo de Reformas Constitucionales Nº 1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposición transitoria, así:

**Art. 38.-** Se elegirán los Magistrados del primer Tribunal Supremo Electoral a que se refiere el Art. 208, dentro del plazo de noventa días a partir de la vigencia del decreto de ratificación, y durarán en sus funciones hasta el treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

**Art. 32.-** Ratifícase el Art. 38 (TRANSITORIO) del Acuerdo de Reformas Constitucionales Nº 3 de fecha 30 de abril de 1991, que contiene la adición de varios incisos, así:

ACUERDA: Adicionar al Art. 38 (TRANSITORIO) del Acuerdo de Reformas Constitucionales N° 1, de fecha 29 de abril del corriente año, los incisos siguientes:

El Primer Tribunal Supremo Electoral se conformará con cinco Magistrados, los cuales serán elegidos por la Asamblea Legislativa de la siguiente manera:

Cuatro Magistrados de las ternas propuestas por los cuatro partidos políticos o coaliciones que hayan obtenido el mayor número de votos en la última elección presidencial, electos por simple mayoría y un Magistrado elegido con el voto favorable de por lo menos los dos tercios de los Diputados electos, de una terna propuesta por la Corte Suprema de Justicia, quien deberá reunir los requisitos establecidos para ser Magistrado de las Cámaras de Segunda Instancia y no tener afiliación partidista.

El Magistrado propuesto por la Corte Suprema de Justicia ejercerá la Presidencia del Tribunal.

Concluido el período señalado para este Primer Tribunal Supremo Electoral, los siguientes tribunales se integrarán conforme lo estipulado en el Art. 208.

**Art. 33.-** Ratifícase el Art. 39 del Acuerdo de Reformas Constitucionales N° 1, de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposición transitoria, de la manera siguiente:

**Art. 39.-** La elección de los nuevos Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, conforme a la nueva organización de ésta, tendrá lugar dentro de los noventa días que precederán al vencimiento del ejercicio de los actuales Magistrados.

A los efectos de lo establecido en el Art. 22 de este acuerdo para la elección de los Magistrados de la próxima Corte Suprema de Justicia la Asamblea Legislativa fijará el período de su mandato en tres, seis y nueve años”

**Art. 34.-** Ratifícase el Art. 40 del Acuerdo de Reformas Constitucionales N°1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposición transitoria, de la manera siguiente:

**Art. 40.-** Mientras no opere el órgano de investigación del delito que contempla el ordinal 3º del Art. 193 y no estén vigentes las leyes que desarrollen la atribución que en él se confiere al Fiscal General de la República, seguirán conociendo en la investigación del delito las mismas instituciones que de conformidad s sus respectivas leyes y el Código Procesal Penal tienen tales atribuciones, aplicando los procedimientos establecidos en las mismas.

Podrá regularse que la referida atribución sea cumplida por el Fiscal General de la República en forma progresiva, de conformidad al criterio territorial por la naturaleza de los delitos.

**Art. 35.-** Ratifícase el Art. 41 del Acuerdo de Reformas Constitucionales N° 1 de fecha 29 de abril de 1991, así:

**Art. 41.-** El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos creado por el presente Acuerdo, será elegido dentro de los noventa días siguientes a la ratificación de la reforma constitucional, por la Asamblea Legislativa que se instalará el 1º de mayo de 1991.

**Art. 36.-** Ratifícase el Art. 42 del Acuerdo de Reformas Constitucionales N° 1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposición transitoria, así:

**Art. 42.-** La legislación secundaria en materia electoral será reformada dentro de los ciento ochenta días siguientes a la ratificación de la reforma constitucional por la Asamblea Legislativa que se instalará el 1º de mayo de 1991.

**Art. 37.-** Ratifícase el Art. 43 del Acuerdo de Reformas Constitucionales Nº 1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposición transitoria, de la manera siguiente:

**Art. 43.-** Con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el inciso 4º del Art. 172, la asignación presupuestaria se hará efectiva en forma gradual, progresiva y proporcional hasta su total cobertura, en un plazo no mayor de cuatro años contados a partir de la vigencia del decreto correspondiente.

**Art. 38.-** Ratifícase el Art. 44 del Acuerdo de Reformas Constitucionales Nº 1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposiciones transitorias, así:

**Art. 44.-** Los procesos pendientes que se estuvieren tramitando por Tribunales Militares especiales, en aplicación de la Ley Especial de Procedimientos que estaba prevista en el Art. 30 de la Constitución; serán remitidos, junto con los imputados a los Tribunales comunes dentro de los ocho días siguientes a la vigencia del decreto de ratificación y serán aplicables a estos procesos las disposiciones del Código Procesal Penal.

**Art. 39.-** El presente decreto entrará en vigencia el día treinta de noviembre de mil novecientos noventa y uno, previa publicación en el Diario Oficial el día veinte del mismo mes y año.

#### **FIN DE NOTA**

(2) D.L. Nº 152, del 30 de enero de 1992, publicado en el D.O. Nº 19, Tomo Nº 314, del 30 de enero 1992.

\* NOTA

#### **\* INICIO DE NOTA**

El presente decreto, contiene la disposición transitoria siguiente:

**Art. 9.-** Ratifícase el Art. 45 del Acuerdo de Reformas Constitucionales Nº 1 de fecha 29 de abril de 1991, que contiene disposiciones transitoria, de la siguiente manera:

**Art. 45.-** La adscripción de la Policía Nacional Civil al Ministerio que corresponda se llevará a cabo de conformidad a una ley en la que se determine entre otros asuntos, el plazo para ejecutarla, las entidades que participarán en el proceso, así como la distribución de medios materiales y personales entre los Ministerios que tendrán a su cargo la defensa nacional y la seguridad pública.

**Art. 10.-** El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

#### **FIN DE NOTA**

D.L. Nº 583, del 30 de junio de 1993, publicado en el D.O. Nº 139, Tomo 320, del 23 de julio de 1993. ( fe de erratas).

(3) D.L. Nº 860, del 21 de abril de 1994, publicado en el D.O. Nº 88, Tomo 323, del 13 de mayo de 1994.

(4) D.L. Nº 165, del 20 de octubre de 1994, publicado en el D.O. Nº 196, Tomo 325, del 24 de octubre de 1994.



- (5) D.L. N° 166, del 20 de octubre de 1994, publicado en el D.O. N° 196, Tomo 325, del 24 de octubre de 1994.
- (6) D.L. N° 743, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (7) D.L. N° 744, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (8) D.L. N° 745, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (9) D.L. N° 746, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (10) D.L. N° 747, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (11) D.L. N° 748, del 27 de junio de 1996, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 332, del 10 de julio de 1996.
- (12) D.L. N° 541, del 3 de febrero de 1999, publicada en el D.O. N° 32, Tomo 342, del 16 de febrero de 1999.
- (13) D.L. N° 871, del 13 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 79, Tomo 347, del 28 de abril de 2000.
- (14) D.L. N° 872, del 13 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 79, Tomo 347, del 28 de abril de 2000.
- (15) D.L. N° 873, del 13 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 79, Tomo 347, del 28 de abril de 2000.
- (16) D.L. N° 874, del 13 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 79, Tomo 347, del 28 de abril de 2000.
- (17) D.L. N° 875, del 13 de abril de 2000, publicado en el D.O. N° 79, Tomo 347, del 28 de abril de 2000.
- (18) D.L. N° 56, del 6 de julio de 2000, publicado en el D.O. N° 128, Tomo 348, del 10 de julio de 2000.
- (19) D.L. N° 7, del 15 de Mayo de 2003, publicado en el D.O. N° 90, Tomo 359, del 20 de Mayo de 2003.
- (20) D.L. N° 154, del 02 de octubre del 2003, publicado en el D.O. N° 191, Tomo 361, del 15 de octubre del 2003.
- (21) Decreto Legislativo No. 33 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.
- (22) Decreto Legislativo No. 34 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.
- (23) Decreto Legislativo No. 35 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.
- (24) Decreto Legislativo No. 36 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

# CÓDIGO DE TRABAJO

## DECRETO Nº 15.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

en uso de sus facultades constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia,

DECRETA el siguiente:

### CÓDIGO DE TRABAJO TITULO PRELIMINAR

#### DISPOSICIONES GENERALES CAPITULO ÚNICO

**Art. 1.-** El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución. (7)

**Art. 2.-** Las disposiciones de este Código regulan:(1)

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y (1)
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores. (1)

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. (1)

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma. (1)

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código. (1)(7)

El vocablo genérico “trabajador” comprende los de empleado y obrero. (1)

**Art. 3.-** Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

**Art. 4.-** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

**Art. 5.-** Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

Son sub-contratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el sub-contratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

**Art. 6.-** La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Dirección General de Inspección del Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas.

En los casos de riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes en que se hubieren contraído, voluntaria o forzosamente, obligaciones que deben pagarse en forma de pensión, el patrono sustituto será el único responsable y quedará obligado a su pago, a partir de la sustitución. (10)

**Art. 7.-** Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos. Cuando por el número del personal el tanto por ciento dé por resultado un número mixto, la fracción se tomará como unidad.

Sin embargo, en circunstancias especiales que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social calificará, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años.

**Art. 8.-** El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto pague la misma.

Sin embargo, podrá alterarse este porcentaje en los mismos casos y forma que establece el artículo anterior.

**Art. 9.-** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores no tendrá aplicación en los casos de personas que presten sus servicios profesionales, técnicos o administrativos a empresas extranjeras o de carácter internacional que tengan por objeto realizar actividades de dirección, control y administración de negocios establecidos en distintos países.

Para gozar de los beneficios del presente artículo, las empresas mencionadas deberán obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ninguna autoridad permitirá el ingreso al país de personas extranjeras para prestar servicios, sin previo dictamen favorable del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 10.-** Para el cómputo de los porcentajes a que se refieren los artículos 7 y 8, los centroamericanos de origen se considerarán como salvadoreños; y no se tomarán en cuenta, hasta en número de cuatro, a los extranjeros que ejerzan cargos de directores, gerentes, administradores y, en general a los extranjeros que desempeñan puestos directivos en la empresa.

**Art. 11.-** Los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Sin embargo, el Organo Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y del Interior, para mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra en el área centroamericana, podrá tomar las medidas que estime convenientes, salvo que sobre esta materia existan convenios o tratados vigentes con efectiva observancia. (7)

**Art. 12.-** El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. (1)(8)

**Art. 13.-** Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley.

No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

La prohibición a que se refiere el inciso anterior 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;
- c) Cualquier trabajo o servicio que se exija 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 la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas jurídicas de carácter privado;
- ch) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos 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 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;
- d) Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos. (8)

**Art. 14.-** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

**Art. 15.-** En todas las disposiciones de este Código, en las que se haga referencia al Cónyuge, debe entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

Considérase compañero de vida de un trabajador o de un patrono, a la persona que viviere en concubinato con cualquiera de ellos a la fecha en que se invoque tal calidad, cuando dicha relación hubiere durado siquiera un año, o que de ella hubiere nacido por lo menos un hijo común, y siempre que ninguno de ellos fuere casado.

**Art. 16.-** Los contratos de trabajo, los de aprendizaje y los reglamentos internos de trabajo se redactarán en idioma castellano. En el mismo idioma deberán impartirse las órdenes e instrucciones que se dirijan a los trabajadores.

## LIBRO PRIMERO DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

### TITULO PRIMERO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 17.-** Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador.

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415. (8)

**Art. 18.-** Sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato.

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

**Art. 19.-** El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba.

**Art. 20.-** Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

**Art. 21.-** La presunción establecida en el Art. 413 no tendrá aplicación, y el trabajador estará obligado a probar sus afirmaciones, cuando dentro de los ocho días siguientes al día en que haya empezado a prestar sus servicios, el patrono dé aviso a la Dirección General de Trabajo de que el trabajador se negó a otorgar el contrato por escrito, salvo que al practicarse la investigación del caso, se compruebe que es falso lo afirmado por el patrono.

El Secretario de la Dirección acusará recibo del aviso del patrono para los efectos judiciales o administrativos consiguientes.

**Art. 22.-** El trabajador está obligado a reclamar del patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General de Trabajo a más tardar, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. Si los avisos resultasen contradictorios o en caso de recibirse uno solo, el Director General mandará inmediatamente a practicar una investigación al lugar de trabajo, pudiendo designar a este efecto a un delegado suyo. El encargado de esta investigación tratará ante todo de que las partes otorguen el contrato por escrito, y si esto no fuere posible, practicará las averiguaciones pertinentes a fin de establecer, si el o los avisos se dieron en tiempo y cuál deberá tomarse como verdadero. La resolución del investigador será tomada como cierta por las autoridades judiciales o administrativas competentes.

**Art. 23.-** El contrato escrito contendrá:

- 1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- 2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
- 3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- 4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
- 5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- 6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
- 7) El horario de trabajo;

- 8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- 9) Forma, período y lugar de pago;
- 10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- 11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;
- 12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- 13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
- 14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

**Art. 24.-** En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:

- a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo;
- b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo;
- c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo;
- ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;
- d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y
- e) Los consagrados por la costumbre de empresa.

**Art. 25.-** Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

- a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y
- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.(1)

**Art. 26.-** Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo. (10)

**Art. 27.-** En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido. (1)

**Art. 28.-** En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

## CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS

### SECCIÓN PRIMERA OBLIGACIONES

**Art. 29.-** Son obligaciones de los patronos:

- 1ª) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro;
- 2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- 3ª) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;



- 4ª) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
- 5ª) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
- 6ª) Conceder licencia al trabajador:
  - a) Para cumplir obligaciones de carácter público establecidas por la ley u ordenadas por autoridad competente. En estos casos el patrono deberá pagar al trabajador, una prestación equivalente al salario ordinario que habría devenido en el tiempo que requiere el cumplimiento de las obligaciones dichas;
  - b) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge, de sus ascendientes y descendientes; lo mismo que cuando se trate de personas que dependen económicamente de él y que aparezcan nominadas en el respectivo contrato de trabajo o, en su defecto, en cualquier registro de la empresa. Esta licencia durará el tiempo necesario; pero el patrono solamente estará obligado a reconocer por esta causa una prestación equivalente al salario ordinario de dos días en cada mes calendario y, en ningún caso, más de quince días en un mismo año calendario; y
  - c) Para que durante el tiempo necesario pueda desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo, si fuere directivo de una asociación profesional, y siempre que la respectiva organización la solicite. El patrono, por esta causa, no estará obligado a reconocer prestación alguna;
- 7ª) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- 8ª) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 9ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
- 10ª) Todas las que les impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de la Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales. (12)

## SECCIÓN SEGUNDA PROHIBICIONES

**Art. 30.-** Se prohíbe a los patronos:

- 1º) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;

- 2º) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;
- 3º) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
- 4º) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
- 5º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- 6º) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;
- 7º) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;
- 8º) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 9º) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;
- 10º) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y
- 11º) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores.
- 12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador. (8)
- 13º) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación. (11)
- 14º) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo. (12)
- 15º) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar si diagnóstico. (12)

### CAPITULO III DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

#### SECCIÓN PRIMERA OBLIGACIONES

**Art. 31.-** Son obligaciones de los trabajadores:

- 1ª) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica el patrono;
- 2ª) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;
- 3ª) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 4ª) Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;
- 5ª) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- 6ª) Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 7ª) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad del patrono que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
- 8ª) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
- 9ª) Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la presentación del trabajo.

Si el trabajador no cumple con lo dispuesto en el inciso anterior el Juez de Trabajo competente, a petición del patrono, ordenará el lanzamiento sin más trámite ni diligencia;

- 10ª) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;

- 11ª) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo;
- 12ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
- 13ª) Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

## SECCIÓN SEGUNDA PROHIBICIONES

**Art. 32.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1º) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;
- 2º) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;
- 3º) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y
- 4º) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllos sean necesarias para la prestación de los servicios.

## CAPITULO IV DE LA INTERRUPCIÓN DE LABORES Y DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

**Art. 33.-** Hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor fueren imputables al patrono, éste tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente a los salarios ordinarios completos que dejaren de devengar durante la interrupción; en caso contrario, la obligación del patrono será sólo la de pagar el equivalente al cincuenta por ciento de dichos salarios.

**Art. 34.-** Si el caso fortuito o la fuerza mayor produjeren únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, siendo las consecuencias de aquéllos imputables al patrono, éste tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al que dejaren de devengar por la reducción, cualquiera que fuere el tiempo que esta última durare.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no fueren imputables al patrono, la obligación de éste será la de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al cincuenta por ciento del que dejaren de devengar por la reducción, hasta por un plazo máximo de tres días. Pasados éstos, los trabajadores sólo devengarán el salario correspondiente al tiempo que trabajen.

## CAPITULO V DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Art. 35.-** Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

**Art. 36.-** El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

- 1ª- Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono;
- 2ª- Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores;
- 3ª- Por huelga legal o paro legal;
- 4ª- Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común;
- 5ª- Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores, cuando su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;
- 6ª- Por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente;
- 7ª- Por la detención de cualquier clase que sufiere el patrono, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, y si a juicio prudencial del Juez de Trabajo la detención resultare infundada;
- 8ª- Por el descanso pre y post- natal;
- 9ª- Por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. Sí se tratare del patrono, será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo; y
- 10ª- Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el patrono cuando ello suspenda necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.

**Art. 37.-** También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

- 1º- Por mutuo consentimiento de las partes;

- 2º- Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo;
- 3º- Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;
- 4º- Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;
- 5º- Por la enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del patrono, de los familiares de éste o de sus representantes;
- 6º- Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores;
- 7º- Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios; y
- 8º- Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores.

**Art. 38.-** Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el Art. 36 y en el ordinal 7º del Art. 37, la suspensión del contrato se produce automáticamente.

Tratándose de la causal de mutuo consentimiento, se presumirá comenzada la suspensión el mismo día del acuerdo de las partes.

**Art. 39.-** La asociación profesional interesada en obtener la suspensión del contrato de trabajo por la causal 8ª del Art. 37, deberá dar aviso al patrono de tal propósito, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho aviso expresará la fecha probable en que el directivo reanudará sus labores y será acompañado del documento en que conste el consentimiento de éste.

En el caso de este artículo, el contrato quedará suspendido inmediatamente después de transcurridos tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado al patrono.

**Art. 40.-** El patrono podrá demandar ante el Juez de Trabajo la suspensión del contrato por la causa expresada en el artículo anterior, cuando por frecuentes licencias concedidas en virtud de lo dispuesto en la fracción c) del ordinal 6º del Art. 29, se estén perjudicando gravemente, en el orden técnico o económico, los intereses de la empresa o establecimiento.

**Art. 41.-** En los demás casos comprendidos en el Art. 37, la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en este Código.

**Art. 42.-** En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente.

El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado a los trabajadores.

La suspensión de labores ordenada por el patrono, contraviniendo lo dispuesto en los incisos anteriores, dará derecho a los trabajadores a reclamar la prestación establecida en el ordinal 2º del Art. 29, y tal derecho lo tendrán aunque en la sentencia del juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente.

**Art. 43.-** Si el patrono suspendiere las labores después de transcurrido el plazo indicado en el artículo anterior y no promoviere el respectivo juicio o promoviéndolo, en la sentencia se declarare improcedente la suspensión de los contratos, los trabajadores tendrán el mismo derecho del ordinal 2º del Art. 29, por el tiempo que dicha suspensión de labores resultare indebida. En este último caso, la condena no podrá comprender más del equivalente a noventa días de salario.

**Art. 44.-** No podrá durar más de nueve meses la suspensión del contrato por la causal primera del Art. 36, ni más de tres meses la que tuviere lugar conforme a los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37. En el caso del Art. 40, la suspensión será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

**Art. 45.-** La suspensión del contrato finaliza al desaparecer la causa que la motivó o, en su caso, al cumplirse el tiempo máximo de duración que para aquélla fija el artículo anterior. Dentro de los tres días laborales siguientes, los trabajadores estarán obligados a presentarse a reanudar sus labores. Sin embargo, tratándose de las causales 1ª, 2ª, 5ª y 7ª, y en su caso, de las 9ª y 10ª, todas del Art. 36 y de los ordinales 2º, 3º, 4º y 6º, del Art. 37, esos tres días serán los siguientes a aquél en que por cualquier medio formal, el patrono avise a los trabajadores la expresada reanudación. Dicho aviso deberá darse inmediatamente después de haber desaparecido la causa de la suspensión.

El trabajador o trabajadores que, habiéndose presentado en tiempo a reanudar sus servicios, no lo pudieren hacer por causa imputable al patrono, tendrán el derecho que para ellos surge de la obligación segunda determinada por el Art. 29.

**Art. 46.-** La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado.

## CAPITULO VI DE LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

**Art. 47.-** Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización en el caso de que lo hubieren despedido injustamente de su anterior cargo.

Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios después de transcurridos treinta días.

Para los efectos del inciso segundo se presumirán ciertos los datos contenidos en la constancia a que se refiere el Art. 85 de este Código.

## CAPITULO VII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

### SECCIÓN PRIMERA CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES Y SIN INTERVENCIÓN JUDICIAL

**Art. 48.-** El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las causas siguientes:

- 1ª) Por el cumplimiento del plazo;
- 2ª) Por la muerte del trabajador;
- 3ª) Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;
- 4ª) Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;
- 5ª) Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización;
- 6ª) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;
- 7ª) Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y
- 8ª) Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.(7)

### SECCIÓN SEGUNDA CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN JUDICIAL

**Art. 49.-** También terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas:

- 1ª- Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente.



La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Además, tratándose del cierre parcial o de la reducción definitiva expresados, la situación económica dicha ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y

- 2ª- Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquélla por sentencia del Juez de Trabajo competente.

### **SECCIÓN TERCERA**

#### **CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO**

**Art. 50.-** El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

- 1ª- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2ª- Por negligencia reiterada del trabajador;
- 3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.
- 4ª- Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;
- 5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
- 6ª- Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;
- 7ª- Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
- 8ª- Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;
- 9ª- Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono;

- 10<sup>a</sup>- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6<sup>a</sup> y 7<sup>a</sup> de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo;
- 11<sup>a</sup>- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;
- 12<sup>a</sup>- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;
- 13<sup>a</sup>- Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; y por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45;
- 14<sup>a</sup>- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;
- 15<sup>a</sup>- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;
- 16<sup>a</sup>- Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
- 17<sup>a</sup>- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
- 18<sup>a</sup>- Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
- 19<sup>a</sup>- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y
- 20<sup>a</sup>- Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. (10)

**Art. 51.-** El patrono no podrá dar por terminado el contrato por negligencia o ineficiencia del trabajador, cuando éstas se deban a motivos de enfermedad o a traslado del mismo a un puesto de mayor responsabilidad. En este segundo caso deberá reinstalarse el trabajador en su puesto anterior, salvo que ya hubieren transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso. Dentro de este plazo, el trabajador que se

considere ineficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

**Art. 52.-** El trabajador deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo incumplimiento del contrato de trabajo. Dicho importe será estimado prudencialmente por el Juez de Trabajo competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo.

#### **SECCIÓN CUARTA**

#### **CAUSALES DE TERMINACIÓN CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO**

**Art. 53.-** El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

- 1<sup>a</sup>- Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos;
- 2<sup>a</sup>- Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios;
- 3<sup>a</sup>- Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;
- 4<sup>a</sup>- Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;
- 5<sup>a</sup>- Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos;
- 6<sup>a</sup>- Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;
- 7<sup>a</sup>- Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente;

- 8ª- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanuda el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión; y
- 9ª- Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24.

En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.

### **SECCIÓN QUINTA CAUSALES DE TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO Y POR RENUNCIA**

**Art. 54.-** El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes.(7)

### **SECCIÓN SEXTA DEL DESPIDO**

**Art. 55.-** El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece.

**Art. 56.-** Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.

**Art. 57.-** En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última.

## CAPITULO VIII INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE HECHO SIN CAUSA JUSTIFICADA

**Art. 58.-** Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. (6)(8)

**Art. 59.-** Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

**Art. 60.-** A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente:

- a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;
- b) La clase de trabajo desempeñado; y
- c) El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

## TITULO SEGUNDO DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES

### CAPITULO I DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

**Art. 61.-** Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

**Art. 62.-** Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

- a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;
- b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;

- c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieran derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;
- ch) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;
- d) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y
- e) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

**Art. 63.-** Son obligaciones de los aprendices:

- a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;
- b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;
- c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;
- ch) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y
- d) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

**Art. 64.-** Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

**Art. 65.-** Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

**Art. 66.-** El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

**Art. 67.-** A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

**Art. 68.-** En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

**Art. 69.-** El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente Código.

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Organismo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (8)

**Art. 70.-** Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

## CAPITULO II DEL TRABAJO A DOMICILIO

**Art. 71.-** El contrato de trabajo a domicilio debe constar por escrito.

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio.

**Art. 72.-** Todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la Dirección General de Inspección de Trabajo. Asimismo, deberá llevar un libro autorizado por dicho Departamento, en el que conste:

- 1º) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;
- 2º) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- 3º) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;
- 4º) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- 5º) El monto del salario.

Los días que quedaren comprendidos entre la fecha que se refiere el ordinal 4º se considerarán como días de trabajo efectivo, para todos los efectos legales. (10)

**Art. 73.-** Los patronos estarán especialmente obligados:

- a) A fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios;
- b) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- c) A recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos; y
- ch) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

Si el patrono no cumple con lo dispuesto en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

**Art. 74.-** Los trabajadores a domicilio estarán especialmente obligados:

- 1º) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- 2º) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y
- 3º) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

**Art. 75.-** En ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Art. 415.

### CAPITULO III DEL TRABAJO DOMESTICO

**Art. 76.-** El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

**Art. 77.-** Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

**Art. 78.-** Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

**Art. 79.-** El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectivo Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo. (12)

**Art. 80.-** El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

**Art. 81.-** El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.



**Art. 82.-** En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

**Art. 83.-** Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

- 1ª.- Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;
- 2ª.- Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;
- 3ª.- Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

## CAPITULO IV DEL TRABAJO AGROPECUARIO

### SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 84.-** El presente Capítulo regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con éstas.

**Art. 85.-** El contrato de trabajo para realizar alguna de las labores a que se refiere el artículo anterior, puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicios, el salario percibido en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

**Art. 86.-** Los trabajadores del campo pueden ser permanentes o temporales.

Son permanentes los vinculados por contratos de los dichos en el primer inciso del Art. 25, aunque en tales contratos se señale plazo para su terminación.

Son trabajadores temporales los contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa; o que siendo permanentes las labores, han sido contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en la misma.

Los trabajadores permanentes destinados a labores temporales no pierden por ello su calidad de permanentes.

**Art. 87.-** Los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad en el trabajo y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas.

**Art. 88.-** Cuando los trabajadores temporales adquieran la calidad de permanentes, gozarán de todos los derechos inherentes a tal calidad, como si ésta hubiere sido adquirida desde el comienzo de la relación de trabajo.

**Art. 89.-** La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario.

En las explotaciones en que por costumbre se labore con jornada o semana laboral de duración inferior a la establecida en este artículo, los trabajadores conservarán inalterables sus derechos.

**Art. 90.-** El patrono deberá conceder un día de descanso semanal a sus trabajadores. Dicho día será el domingo, salvo lo dispuesto en el Art. 91.

El día de descanso se remunerará al trabajador con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral, o por razón de las labores no estuviere obligado a trabajar todos los días de ella, se le pagará como remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

Perderá el trabajador el derecho a la remuneración del día de descanso cuando, sin justa causa, tuviere faltas de asistencia al trabajo, o hubiere abandonado el mismo.

En los salarios pactados por mes se entiende que está comprendida la remuneración del día de descanso.

**Art. 91.-** El patrono podrá señalar un día de descanso semanal distinto del domingo, a los trabajadores que prestan sus servicios en labores que no son susceptibles de interrupción, sea por su naturaleza o por los perjuicios que tal interrupción pueda ocasionar a aquél.

**Art. 92.-** Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario.

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día, gozará de un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes.

Si el trabajador no hubiere tenido derecho a la remuneración del día de descanso, gozará del compensatorio, pero sin remuneración.

**Art. 93.-** Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a descanso remunerado en los días de asueto, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI, Título Tercero, de este Libro.

Si el trabajador fuere despedido de hecho o se suspendiere su contrato sin causa justificada, antes de un día de asueto, y éste no se le remunerare, el patrono deberá pagárselo.

**Art. 94.-** El patrono estará obligado a proporcionar gratuitamente una parcela al trabajador que habite permanentemente en la heredad, para que haga cultivos que contribuyan a la subsistencia de él y su familia. La extensión de dicha parcela será en proporción a la de toda la heredad, al número de trabajadores que habiten permanentemente en la misma y siempre que tenga áreas incultas disponibles. En caso de duda sobre la extensión de la parcela, se estará a lo que disponga el Departamento Nacional de Inspección Agrícola.

El patrono deberá permitir al trabajador que críe aves de corral u otros animales domésticos en el predio donde estuviere la vivienda de este último; pero el trabajador deberá evitar que tales animales causen perjuicios en las siembras o cultivos del patrono o de otras personas, y cumplir las disposiciones que sobre higiene se dictaren para tales casos.

**Art. 95.-** Los trabajadores podrán constituir cooperativas y el patrono deberá permitir su funcionamiento.

## **SECCIÓN SEGUNDA DISPOSICIONES ESPECIALES PARA EL TRABAJADOR AGRICOLA**

**Art. 96.-** Sin perjuicio de otras, se consideran labores propias de la agricultura: la preparación y roturación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, con excepción de aquéllas que se realicen por medio de máquinas aéreas.

Se entienden íntimamente relacionadas con las labores a que se refiere el inciso anterior, entre otras, el cercamiento de tierras y la recolección de cosechas.

**Art. 97.-** No se consideran labores propias de la agricultura, ni relacionadas con éstas, las desarrolladas por técnicos, administradores, empleados de oficina, trabajadores encargados del mantenimiento de maquinaria e implementos agrícolas, las de quienes laboren en industrias agrícolas, las de los transportistas de semillas, fertilizantes, insecticidas y productos agrícolas, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

**Art. 98.-** Los trabajadores agrícolas estarán especialmente obligados a cuidar las plantaciones y cultivos donde deban realizar el trabajo encomendado, debiendo avisar inmediatamente al patrono o a sus representantes, de todo hecho que pueda causar perjuicio a los intereses de aquél, y del cual se hubieren dado cuenta durante el desempeño de sus labores.

**Art. 99.-** Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario. Asimismo podrán trabajar dos semanas consecutivas, sustituyendo el día de descanso de la primera semana, por el sábado de la segunda, gozando así dos días de descanso sucesivos; pero los trabajos realizados en el domingo sustituido se remunerarán únicamente con salario ordinario.

## **SECCIÓN TERCERA DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES PECUARIOS**

**Art. 100.-** Son labores propias de la ganadería, entre otras, las que tienen por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios o inseminadores.

La apicultura y la avicultura estimanse labores pecuarias.

Se consideran íntimamente relacionadas con las labores a que se refieren los incisos anteriores, por ejemplo: las de arrear o transportar ganado y el transporte de los productos dentro de heredades o de éstas con destino a los mercados, el cerramiento y cuidado de potreros y la producción y preparación de forrajes en la heredad.

**Art. 101.-** No se consideran labores propias de la ganadería, ni relacionadas con éstas, las de técnicos, las de administradores, empleados de oficina, encargados del mantenimiento de maquinaria o implementos ganaderos, las de elaboradores de productos pecuarios, las de sacrificadores o destazadores de ganado, las de arreadores y transportistas del mismo o de sus productos, dentro de un mercado o mercados diferentes, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

**Art. 102.-** Los trabajadores pecuarios estarán especialmente obligados a cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia o que se le hayan proporcionado para su trabajo.

El trabajador no será responsable de la muerte, inutilización o extravío de dichos animales, cuando fueren causados por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor.

#### **SECCIÓN CUARTA DISPOSICIÓN FINAL**

**Art. 103.-** Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si un trabajador realiza labores propias de la agricultura, la ganadería u otras íntimamente relacionadas con éstas, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la Dirección General de Inspección de Trabajo. (10)

### **CAPITULO V DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES**

#### **SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 104.-** El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo. (8)

**Art. 105.-** Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis años, siempre que quedan plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el presente Artículo, serán determinados por la reglamentación de este Código, previa consulta del Consejo Superior de Trabajo.

Las prohibiciones y restricciones relativas al empleo de menores no se aplican al trabajo efectuado en escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación. (8)

**Art. 106.-** Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estímase que el peligro que tales labores impliquen, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejen, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considéranse labores peligrosas, por ejemplo las siguientes:

- a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;
- b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;
- c) Los trabajos subterráneos o submarinos;
- ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;
- d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;
- e) Los trabajos en minas y canteras;
- f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y
- g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

**Art. 107.-** El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

**Art. 108.-** Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen, tales como:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y
- ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

**Art. 109.-** Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la dirección General de Previsión Social.

## SECCIÓN SEGUNDA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

**Art. 110.-** Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.(1)

**Art. 111.- DEROGADO.** (8)

**Art. 112.- DEROGADO.** (8)

**Art. 113.-** Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post- natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

### **SECCIÓN TERCERA DEL TRABAJO DE LOS MENORES**

**Art. 114.-** Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

**INCISOS DEROGADOS.** (8) (13)

**Art. 115.-** Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero.

**Art. 116.-** La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

**Art. 117.-** Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen médico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

- a) El mismo se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
- c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;

- ch) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador. (8)

## CAPITULO VI DISPOSICIÓN FINAL

**Art. 118.-** En lo que no estuviere especialmente previsto en este Título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código.

## TITULO TERCERO SALARIOS, JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS SEMANALES, VACACIONES, ASUETOS Y AGUINALDOS

### CAPITULO I DEL SALARIO

**Art. 119.-** Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

**Art. 120.-** El salario debe pagarse en moneda de curso legal.

**Art. 121.-** Sin perjuicio de la preferencia y privilegio que otras leyes confieren a los créditos hipotecarios sobre inmuebles y a los de prenda agraria, ganadera o industrial aun vigentes, el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono y ocuparán el primer lugar, excluyendo, por consiguiente, a los demás, aunque estos últimos sean de carácter mercantil; afectarán todos los bienes del patrono o de su sustituto de acuerdo con lo que este Código dispone para el caso de sustitución patronal.

Los acreedores por razón de salarios o prestaciones sociales no estarán obligados a aguardar las results del concurso o quiebra, para proceder a ejercer sus acciones contra los bienes del concursado o quebrado; tampoco serán obligados en ningún caso por cualquier convenio celebrado por éste y los demás acreedores.

Las ejecuciones por razón de salarios o prestaciones sociales que haya pendientes contra el deudor, no se acumularán al juicio de concurso o quiebra ni figurarán en la venta de los bienes concursados las cosas que hayan sido embargadas para responder por el pago de dichos salarios o prestaciones.

**Art. 122.-** El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

**Art. 123.-** Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (8)

**Art. 124.-** La inobservancia de lo prescrito en el artículo anterior, dará derecho a los trabajadores afectados para demandar la nivelación de salarios.

**Art. 125.-** Cuando no se hubiere determinado en el contrato el servicio que deba prestar el trabajador y el patrono lo destinare a un cargo que ordinariamente se remunere en la empresa con mayor salario que el estipulado, el trabajador devengará el salario correspondiente a dicho cargo por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado, devengará este último.

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará también cuando habiéndose estipulado en el contrato el trabajo que deba desempeñarse, el trabajador fuere destinado a otro de la misma o de distinta naturaleza que la del convenido.

**Art. 126.-** Las principales formas de estipulación de salarios son:

- a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;
- b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;
- c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;
- ch) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;
- d) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.
- e) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

**Art. 127.-** El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.



**Art. 128.-** El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

**Art. 129.-** Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de ventas al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

**Art. 130.-** El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

- 1ª) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;
- 2ª) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y
- 3ª) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación esta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

**Art. 131.-** La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

**Art. 132.-** El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

**Art. 133.-** El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento. (8)

**Art. 134.-** Cuando el trabajador sea deudor de su patrono por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

**Art. 135.-** El salario deberá pagarse al propio trabajador; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes previamente autorizado.

Se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios.

**Art. 136.-** Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, podrá autorizar a su patrono para que, de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos necesarios para la extinción de tales deudas.

La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable.

El patrono, al recibir copia del contrato, respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes.

En los casos de sustitución de patrono o de que el trabajador cambie de empleo, el nuevo patrono que recibiere comunicación en que se expresen la existencia, condiciones y estado del crédito y transcripción de la autorización, quedará obligado a efectuar los descuentos y pagos a que se refiere el inciso anterior.

En todo caso, las cantidades señaladas en el contrato como cuotas de pago, no excederán del veinte por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador en el o los períodos fijados para el pago.

Cuando las entidades mencionadas en el inciso primero, promovieren acciones judiciales para el pago forzoso de obligaciones mutuarías contraídas por trabajadores, no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 133, pudiéndose trabar embargo hasta en el veinte por ciento del salario ordinario, cualquiera que sea la cuantía de éste.

**Art. 137.-** Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

**Art. 138.-** Todo patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el trabajador y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

El trabajador recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma. (8)

**Art. 139.-** Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales.

**Art. 140.-** Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

**Art. 141.-** Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.

**Art. 142.-** En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas:

A) Salario básico por día:

- 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;
- 3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad total

devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;

- 4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;
- 5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;
- 6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último; y
- 7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

#### B) Salario básico por hora:

- 1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;
- 3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y
- 4) En el caso del número 6 del Apartado A), el salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de dicho numeral entre ocho.

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

**Art. 143.-** Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

## CAPITULO II DEL SALARIO MÍNIMO

### SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 144.-** Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

**Art. 145.-** Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. (7)

**Art. 146.-** Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

**Art. 147.-** Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado; la misma obligación tendrá si, para el efecto de completar la semana laboral, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración sera proporcional al tiempo trabajado.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

**Art. 148.-** Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

No implicarán, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que obtuvieren o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa.

### SECCIÓN SEGUNDA DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO

**Art. 149.-** El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Los representantes del interés público serán designados por el Organismo Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.(7)

Los miembros designados por el Órgano Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo.(7)

La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo.

Habrá igual número de representantes suplentes designados o elegidos de la misma manera que los propietarios, quienes sustituirán con iguales facultades a los propietarios, cuando éstos por cualquier motivo, no pudieren desempeñar el cargo.

**Art. 150.-** El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo.

El Consejo elegirá dos Vice- Presidentes de su seno: uno por el interés de los trabajadores y otro por el de los patronos.

En ausencia del Presidente del Consejo o de su suplente, los Vice- Presidentes asumirán la presidencia alternativamente.

**Art. 151.-** Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones por el período de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos.

Cualquier miembro nombrado o elegido para llenar una vacante que ocurra antes de expirar el período de su predecesor, ejercerá el cargo por el resto del período.

**Art. 152.-** Son atribuciones del Consejo:

- a) Elaborar y proponer periódicamente al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos;(7)
- b) Proponer al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación;(7)
- c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;
- ch) Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;
- d) Elaborar su reglamento interno.

**Art. 153.-** Los miembros del Consejo serán remunerados por medio de dietas, en la forma que prescriba la Ley de Salarios.

**Art. 154.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará al Consejo el personal que sea necesario, así como las informaciones, datos, equipos y demás elementos imprescindibles para su buen funcionamiento.

El Consejo, a su vez, deberá rendir un informe semestral de todas sus actividades al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### SECCIÓN TERCERA

#### MODO DE PROCEDER A LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

**Art. 155.-** El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del Organismo Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.(7)

**Art. 156.-** Si el Organismo Ejecutivo aprobare el proyecto a que se refiere el artículo anterior, emitirá el correspondiente decreto y lo hará publicar en el Diario Oficial. El decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación. (7)

**Art. 157.-** Si el Organismo Ejecutivo no aprobare el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Organismo Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación. (7)

**Art. 158.-** Publicado el decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores.

**Art. 159.-** Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años.

### SECCIÓN CUARTA

#### DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

**Art. 160.-** Son obligaciones de los Patronos:

- a) Permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan; y
- b) Permitir que las personas mencionadas en el literal anterior, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.

Los datos así obtenidos sólo podrán ser utilizados para fines estadísticos y no harán fe en ninguna clase de actuaciones judiciales.

### CAPITULO III

#### DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LA SEMANA LABORAL

**Art. 161.-** Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho ho-

ras diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

**Art. 162.-** En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

Se consideran tareas peligrosas o insalubres las labores comprendidas en los Artículos 106 y 108. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de la misma haga la Dirección General de Previsión Social.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero de este Artículo, los patronos de empresas en que se realizan tareas conceptuadas como peligrosas o insalubres, podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorización para trabajar de conformidad con las normas establecidas en el Artículo anterior, la que se otorgará previo dictamen de la Dirección General de Previsión Social, en que conste que dichas empresas emplean sistemas y equipos de seguridad e higiene apropiados a sus actividades y que los riesgos profesionales con responsabilidad patronal no han sido frecuentes. La autorización referida se revocará, si variaren en cualquier tiempo los extremos indicados. (5)

**Art. 163.-** Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 164.-** La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

**Art. 165.-** El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

**Art. 166.-** Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

En las empresas que prestan un servicio público como las de ferrocarriles, de transporte de pasajeros, de suministro de energía eléctrica y otras análogas, el horario de trabajo será elaborado por la empresa, en atención al mejor servicio o a las disposiciones dictadas por la autoridad competente, según el caso, e incorporado al respectivo reglamento interno de trabajo.

Los trabajadores y los patronos no podrán pactar, en labores esenciales a la comunidad, horarios de trabajo que la perjudiquen. En esta clase de servicios, el horario de Trabajo deberá ser sometido a la aprobación del Director General de Trabajo.

**Art. 167.-** Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

**Art. 168.-** Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

**Art. 169.-** Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

**Art. 170.-** El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

#### **CAPITULO IV DEL DESCANSO SEMANAL**

**Art. 171.-** Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior.

**Art. 172.-** Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

No perderán la remuneración del día de descanso los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

**Art. 173.-** El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

**Art. 174.-** Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.



Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

**Art. 175.-** Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

**Art. 176.-** El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

## **CAPITULO V DE LA VACACIÓN ANUAL REMUNERADA**

**Art. 177.-** Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

**Art. 178.-** Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

**Art. 179.-** Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

**Art. 180.-** Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

**Art. 181.-** Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior.

**Art. 182.-** El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

**Art. 183.-** Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

- 1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
- 2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

**Art. 184.-** Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas.

**Art. 185.-** La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

**Art. 186.-** DEROGADO. (8)

**Art. 187.-** Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

**Art. 188.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

**Art. 189.-** El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo período, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días de que habla el Art. 180, ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186.

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento, fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo. Si fueren dos, cada período deberá durar diez días por lo menos; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

## CAPITULO VI DE LOS DÍAS DE ASUETO

**Art. 190.-** Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;

- c) Primero de mayo;
- ch) Seis de agosto;
- d) Quince de septiembre;
- e) Dos de noviembre; y
- f) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. (9)

**Art. 191.-** El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

**Art. 192.-** Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.(1)

**Art. 193.-** En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales a la comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán los trabajadores que presten sus servicios en:

- a) Establecimientos de diversión o esparcimiento;
- b) Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;
- c) Hoteles, restaurantes y refresquerías;
- ch) Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y
- d) Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia a elaborar o consecuencias análogas.

En los casos de este artículo, los trabajadores que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior.

**Art. 194.-** Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

**Art. 195.-** Unicamente quedarán excluidos de lo dispuesto en este Capítulo los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado.

## CAPITULO VII DEL AGUINALDO

**Art. 196.-** Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

**Art. 197.-** Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

**Art. 198.-** La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

- 1º) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;
- 2º) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- 3º) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.(4)

**Art. 199.-** Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

- 1º) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y
- 2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha, en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

**Art. 200.-** La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

**Art. 201.-** Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

**Art. 202.-** Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

## **CAPITULO VIII DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPÍTULOS V Y VII**

**Art. 203.-** Se tendrán por causas justificadas de inasistencia al trabajo, el goce de vacaciones o licencias, la suspensión disciplinaria, las causas que según la ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo y todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

Sin embargo, cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada.

## **LIBRO SEGUNDO DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

### **TITULO PRIMERO ASOCIACIONES PROFESIONALES**

#### **CAPITULO I DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y SU PROTECCIÓN**

**Art. 204.-** Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.(7)

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

**Art. 205.-** Se prohíbe a toda persona:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

**Art. 206.-** Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

**Art. 207.-** Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

La calidad de miembro de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. Sólo se permite la representación de un miembro por otro, cuando se llenen los requisitos siguientes:

- 1º) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado; y
- 2º) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones o sub- secciones, tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección o sub- sección.

La representación no tendrá lugar cuando se trate de acordar la disolución del sindicato, de las secciones o sub- secciones.

## CAPITULO II CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

**Art. 208.-** Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

- a) Sindicato de Gremio;
- b) Sindicato de Empresa;
- c) Sindicato de Industria;
- ch) Sindicato de Empresas varias; y
- d) Sindicato de Trabajadores Independientes. (8)

**Art. 209.-** Sindicato de Gremio, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Trabajadores Independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional. (7)(8)

**Art. 210.-** Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.

**Art. 211.-** Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros.

Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de Sindicato de Empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador.

Cuando el Sindicato no representa la mayoría a que se refiere el inciso anterior, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.

Si el Sindicato no logra la representación a que se refiere este Artículo, mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados. (8)

**Art. 212.-** Los sindicatos de patronos deberán constituirse con siete patronos por lo menos.

Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados.

**Art. 213.-** De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación, en la cual se expresará:

- a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
- b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;
- c) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y
- ch) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Los interesados podrán solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. (8)

**Art. 214.-** El Acta de Fundación deber ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de los fundadores no supieran o no pudiesen firmar. Se deberá comunicar inmediatamente al empleador interesado, con copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o a la autoridad municipal si el Ministerio no tuviese una dependencia o un representante en el lugar de constitución del sindicato.

A partir de la fecha de presentación del acta a la autoridad competente y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozarán de las garantías previstas en el Artículo 248 de este Código. (8)

**Art. 215.-** En la misma reunión, o en una reunión ulterior que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato. (8)

**Art. 216.-** A reserva de disposiciones diferentes del acta de fundación, el Presidente o el Secretario del sindicato quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de su personalidad jurídica. (8)

### CAPITULO III ESTATUTOS

**Art. 217.-** Dentro del respeto de la Ley y de la Constitución, los interesados tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales. Sin embargo, los mismos deben en todos los casos expresar lo siguiente:

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- ch) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;
- d) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- e) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- f) Epocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

- g) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;
- h) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;
- i) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;



- j) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y
- k) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato. (8)

**Art. 218.-** Con objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa consulta con las federaciones y confederaciones sindicales, podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que lo soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. (8)

#### **CAPITULO IV PERSONALIDAD JURÍDICA**

**Art. 219.-** Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica. Con ese objeto, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los Artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;
- b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, librará oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley. Este examen no será necesario si el sindicato presenta un estatuto según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observase deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías, o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Si hubiese transcurrido un plazo de treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la Ley, y éste adquirirá la personalidad jurídica.

La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.

El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará:

- 1) A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato;
- 2) Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y
- 3) Número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. (7)(8)

## CAPITULO V GOBIERNO DE LOS SINDICATOS

**Art. 220.-** El gobierno de los sindicatos será ejercido por las asambleas y las juntas Directivas. En todo caso, la asamblea general será la máxima autoridad del sindicato.

**Art. 221.-** Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

### A.- DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:

- 1º- Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva General;
- 2º- Aprobar la reforma de los estatutos;
- 3º- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos aprobados por las asambleas seccionales, para mantener la estabilidad económica del sindicato;
- 4º- Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos;
- 5º- Aprobar los contratos y convenciones colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato;
- 6º- Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales;
- 7º- Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva General;
- 8º- Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la Ley y los estatutos respectivos;
- 9º- Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se pueden exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y
- 10º Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano. (8)

**B.- DE LAS ASAMBLEAS SECCIONALES:**

- 1º- Elegir anualmente a los miembros de las Juntas Directivas Seccionales;
- 2º- Aprobar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos de la seccional;
- 3º- Aprobar los contratos o convenciones colectivos que las afecten;
- 4º- Acordar la expulsión de uno o más miembros de la seccional, de acuerdo con los estatutos;
- 5º- Aceptar como miembros de la seccional a los empleados de confianza y representantes patronales;
- 6º- Acordar la disolución de la seccional con arreglo a la ley y a los estatutos; y
- 7º- Decidir sobre todos aquellos asuntos que interesen exclusivamente a la seccional, y que no estén encomendados a otro órgano.

Las juntas directivas generales y seccionales podrán convocar a asamblea únicamente a los afiliados que afecte el contrato colectivo negociado, para que sea esta asamblea presidida por la junta directiva quien haga uso de las atribuciones contenidas en los ordinales 5º de la letra A, y 3º de la letra B de este artículo. (8)

**Art. 222.-** La asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato o de la seccional.

Cuando no concurren, o estuviese representado el número de miembros exigidos en el párrafo anterior, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquellas para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deben rendir las juntas directivas. En todos los demás casos el voto será público. Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por simple mayoría de votos, excepto en aquellos casos en que los estatutos exijan una mayoría especial. (8)

**Art. 223.-** En aquellos sindicatos que estén organizados en seccionales, se permitirá para facilitar la celebración de asambleas generales, que éstas se integren con delegados de cada seccional, quienes serán electos para un año en asambleas convocadas al efecto. Los estatutos determinarán el número de delegados, que será proporcional al número de trabajadores afiliados al sindicato en la respectiva división y las demás disposiciones que se estimen convenientes.

Los sindicatos harán uso de la facultad que concede el inciso anterior, cuando así convenga a sus intereses, según lo dispongan sus estatutos.

En caso de celebrarse asamblea de delegados ordinarios o extraordinarios, será siempre necesaria la concurrencia de la mitad más uno de ellos y cada delegado tendrá derecho a un voto, debiéndose tomar los acuerdos según se establece en el inciso último del artículo anterior.

Lo dispuesto en el presente artículo no tendrá lugar cuando se trate de elegir la junta directiva general del sindicato o de acordar la disolución del mismo. (8)

## CAPITULO VI JUNTAS DIRECTIVAS

**Art. 224.-** Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate. (8)

**Art. 225.-** Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere:

- 1º- Ser salvadoreño por nacimiento;
- 2º- Ser mayor de dieciocho años de edad;
- 3º- Ser miembro del sindicato;
- 4º- Ser de honradez notoria;
- 5º- No ser empleado de confianza ni representante patronal; y
- 6º- No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

**Art. 226.-** Son obligaciones de las juntas directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes:(1)

- 1º- Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios. Tales libros serán autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- 2º- Informar al mismo departamento, los nombres de los miembros de las juntas directivas, dentro de los diez días siguientes a aquél en que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembros de una junta directiva se tendrá desde el momento de la toma de posesión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dada dentro del término establecido y que, además, sea seguido de la correspondiente inscripción. Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquél se haya presentado al departamento respectivo, siempre que fuere seguido de inscripción;
- 3º- Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato;

- 4º- Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;
- 5º- Depositar los fondos y valores del sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía;
- 6º- Rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos una vez por año;
- 7º- Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros inoportunidad de las asambleas ordinarias;
- 8º- Someter anualmente a la asamblea general la memoria de sus actividades;
- 9º- Vigilar las votaciones en las asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;
- 10º- Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva;
- 11º- ORDINAL DEROGADO. (8)

**Art. 227.-** Las juntas directivas seccionales tendrán las obligaciones señaladas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 9, y 10 del artículo anterior, en lo tocante a la seccional respectiva. Además, para que la junta directiva general puedan darle cumplimiento a lo preceptuado en los numerales 2, 3, 7, y 8, las seccionales deberán comunicarle sin pérdida de tiempo, los hechos y los datos a que tales numerales se refieren. (8)

## CAPITULO VII DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES

**Art. 228.-** Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;
- ch) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;
- d) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- e) Fomentar las buenas relaciones obrero- patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y

- f) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.

**Art. 229.-** Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respecto de la Ley y la Constitución.

Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos.

Además, les está especialmente prohibido:

- a) Intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros;
- b) Repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical;
- c) Limitar la libertad de trabajo de los no afiliados;
- ch) Coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o a unos u otros para que no se afilien a otro sindicato. (8)

**Art. 230.-** Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código u otras leyes, podrán ser sancionados con multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades judiciales competentes.

Las multas pueden variar de Doscientos a Diez Mil colones; no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción. (8)

**Art. 231.-** Se impondrá pena de multa por la comisión de cualquier infracción al Artículo 229. En caso de cometerse una segunda infracción en el curso de un año, o si el sindicato hubiere cometido una infracción muy grave, se le impondrá la de suspensión.

La disolución podrá ser pronunciada sólo en caso de violación extremadamente grave de la Ley o de la Constitución. (8)

**Art. 232.-** Asimismo procede la disolución del sindicato:

- a) Cuando por más de un año, el número de sus miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y
- c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias. (8)

**Art. 233.-** Para imponer las sanciones a que se refiere el Art. 230, y en el caso del Artículo anterior, se seguirá el procedimiento indicado en los Artículos 619 y siguientes de este Código ante el Juez competente.

En el caso del Artículo 232, cualquier interesado podrá iniciar el trámite judicial correspondiente. (8)

**Art. 234.-** Cancelada la inscripción de un sindicato en el registro respectivo, aquél conservará la personalidad jurídica solamente para fines de liquidación.

## CAPITULO VIII DE LA LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS

**Art. 235.-** Cancelada la inscripción del sindicato en el registro correspondiente, el Director General de Trabajo librará oficios a los Ministros de Trabajo y Previsión Social y de Economía, así como a la última junta directiva del sindicato, para que dentro de los diez días siguientes al de su recibo, cada uno de ellos nombre un delegado para integrar la Comisión Liquidadora del sindicato. Si la junta directiva de éste no se allanare a nombrar su delegado, podrá procederse a la liquidación con sólo los delegados ministeriales.

Recibidos por el Director General los nombramientos, citará a las personas designadas, con señalamiento de día y hora, para recibirles juramento de cumplir fielmente su cometido y les dará posesión del cargo. El Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el Presidente de la comisión y tendrá la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

**Art. 236.-** El Director General de Trabajo fijará el plazo en que la liquidación debe terminarse. Si no pudiere terminarse en el plazo señalado, podrá éste prorrogarse por el tiempo que se estime necesario.

**Art. 237.-** La comisión levantará inventario de los fondos, valores y demás bienes y obligaciones del sindicato, para lo cual su última junta directiva le entregará los libros, documentos, papeles, fondos y haberes del sindicato, y le proporcionará toda la información que fuere necesaria.

**Art. 238.-** En el desempeño de sus funciones compete a la Comisión Liquidadora:

- 1º- Promover y realizar el cobro de las deudas a favor del sindicato;
- 2º- Vender los bienes muebles e inmuebles del sindicato;
- 3º- Pactar con los deudores y acreedores, en juicio o fuera de él, sobre el modo de realizar el pago de sus respectivas deudas, pudiendo con este objeto, librar, endosar y aceptar letras de cambio o títulos de crédito;
- 4º- Efectuar los pagos necesarios para satisfacer los compromisos originados por la liquidación;
- 5º- Dar destino legal a los haberes líquidos del sindicato.

**Art. 239.-** La comisión, si lo estima necesario, podrá convocar a la asamblea general o a la última junta directiva del sindicato con el fin de consultar cualquier caso no previsto en la ley ni en los estatutos.

**Art. 240.-** Si en los estatutos no se dispusiere otra cosa, la enajenación de bienes inmuebles deberá efectuarse en pública subasta, de acuerdo con lo que para el juicio ejecutivo dispone este Código para la ejecución de sentencias.

**Art. 241.-** La Comisión Liquidadora podrá exigir de los miembros del sindicato el pago de las cuotas sindicales que resulten en descubierto.

**Art. 242.-** La Comisión Liquidadora no podrá:

- 1º) Tomar dinero a préstamo para pagar las deudas del sindicato;
- 2º) Hipotecar o gravar en cualquier forma los bienes muebles o inmuebles del sindicato; y
- 3º) Desistir de cualquier pleito en que el sindicato sea parte y del cual le pueda resultar beneficio económico.

**Art. 243.-** Una vez satisfechas las deudas o consignadas las sumas necesarias para el pago, el remanente pasará a formar parte de los recursos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, si en los estatutos del sindicato no se dispusiere otra cosa.

**Art. 244.-** Terminada la liquidación, la Comisión Liquidadora someterá a la aprobación del Director General de Trabajo, las cuentas finales y un informe explicativo del desempeño de su mandato, acompañado de todos los documentos que esclarezcan y justifiquen su gestión.

**Art. 245.-** Los libros, papeles y documentos del sindicato se depositarán en el archivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se conservarán por diez años.

**Art. 246.-** La responsabilidad de los liquidadores subsistirá, según las reglas generales del mandato, hasta la aprobación de sus cuentas de liquidación.

**Art. 247.-** Aprobadas las cuentas de liquidación, el Director General de Trabajo lo comunicará al Ministro de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita acuerdo declarando extinguida la personalidad jurídica del sindicato. Dicho acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial.

## CAPITULO IX DISPOSICIONES VARIAS

**Art. 248.-** Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.

La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

- A) A los promotores de la Constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.



- B) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo.

El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora. (8)

**Art. 249.-** Tendrán derecho al año adicional de garantía a que se refiere el artículo anterior, los directivos sindicales que hubieren desempeñado su cargo por todo el período para que fueron electos.

**Art. 250.-** El que fuere elegido directivo para sustituir interinamente a uno de los miembros titulares de la junta directiva del sindicato, gozará también de la garantía establecida en el inciso primero del Art. 248, pero sólo por el tiempo que desempeñare el cargo. La garantía adicional del directivo interino tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido el cargo.

**Art. 251.-** El patrono que perturbe el derecho a la existencia del sindicato, despidiendo directa o indirectamente a trabajadores con el objeto o el efecto de que el sindicato cese de existir legalmente debido a la falta del número mínimo de miembros requeridos por el presente Código, será sancionado con multa de diez a cincuenta veces el salario mínimo mensual, salvo que justifique ante la autoridad competente la legalidad del despido.

No podrá declararse la disolución del sindicato de empresa por insuficiencia del número de afiliados, cuando esta insuficiencia sobrevenga a consecuencia de despidos injustificados. Lo mismo se aplicará a las seccionales de los sindicatos, de existir éstas. (8)

**Art. 252.-** Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días.

La misma obligación tendrá el patrono cuando la comisión liquidadora de un sindicato le comunicare directamente, la nómina y el monto total adeudado por cada trabajador en concepto de cuotas sindicales no cubiertas, debiendo retener en las respectivas fechas de pago, la cantidad que resulte de acuerdo con el límite legal.

Si el patrono por malicia o negligencia no cumpliere, total o parcialmente, con las obligaciones que le impone este artículo, incurrirá en una multa de veinticinco a un mil colones, de acuerdo a su capacidad económica, por cada vez que dejare de coleccionar las cuotas.

**Art. 253.-** La renuncia a la calidad de afiliado a un sindicato deberá presentarse por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación.

La renuncia surtirá sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que fuere presentada.

**Art. 254.-** La renuncia presentada según el primer inciso del artículo anterior, será comunicada por la junta directiva al patrono, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. En este caso, o cuando el propio trabajador renunciante le exhiba constancia de ello, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

En caso de que los miembros de la junta directiva se negaren a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida, el trabajador renunciante podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato para notificarles la decisión del trabajador de renunciar como miembro del mismo. De esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia, pena de nulidad.

La certificación del acta anterior hará las veces de la constancia a que se refiere el Art. 253.

Cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y al patrono para que cesen los descuentos de las cuotas sindicales.

**Art. 255.-** Si el sindicato hubiere expulsado a uno de sus miembros, la junta directiva correspondiente deberá comunicarlo al patrono dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; y en este caso, como cuando el trabajador le exhiba constancia de haber sido expulsado, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

**Art. 256.-** La vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente.

Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías que la Constitución y este Código consagran en favor de los sindicatos. (8)

## CAPITULO X FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

**Art. 257.-** Cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación.

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les conceda personalidad jurídica. (8)

**Art. 258.-** Para formar una federación o confederación, es necesario que la asamblea general de cada sindicato o federación, haya autorizado al representante judicial y extrajudicial del sindicato o de la

federación para tal efecto; y que a la asamblea de fundación concurra debidamente autorizado dicho representante.

**Art. 259.-** Los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el notario, actuando conforme a lo dispuesto en los Arts. 214, 215 y 216, levantarán acta en la que se consignará todo lo actuado, debiendo expresarse en ella, además:

- a) Nombre, domicilio y clase de cada organización que concurra;
- b) El número y la fecha del acuerdo en que se le otorgó la personalidad jurídica; y el número, fecha y tomo del Diario Oficial en que fueron publicados el acuerdo y los estatutos; y
- c) El número del libro y el de la inscripción en el registro.

Ningún sindicato podrá pertenecer a más de una federación; ni una federación a más de una confederación.

**Art. 260.-** Dentro del respeto de la Ley, de la Constitución y de los objetivos de las Organizaciones sindicales según el presente Código, las federaciones y confederaciones tendrán las facultades que les confieren sus estatutos. (8)

**Art. 261.-** En los estatutos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; las de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten; y las de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

**Art. 262.-** Todo sindicato miembro de una federación y toda federación miembro de una confederación, pueden en cualquier tiempo retirarse de la entidad a que estén afiliados, siempre que el retiro haya sido acordado por su asamblea general y comunicado dicho acuerdo a los miembros de la junta directiva de la federación o confederación respectiva.

**Art. 263.-** En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, inamovilidad de directivos, sanciones y liquidación de federaciones y confederaciones, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos.

## CAPITULO XI DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES AGROPECUARIAS

**Art. 264.-** DEROGADO. (8)

**Art. 265.-** DEROGADO. (7)(8)

**Art. 266.-** DEROGADO. (7)(8)

**Art. 267.-** DEROGADO. (8)

**TITULO SEGUNDO****DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**Art. 268.-** El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

**DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**Art. 269.-** El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.

**Art. 270.-** El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá adquirir la calidad de parte en el contrato mencionado, sustituyendo al sindicato perdidoso, como titular de todos los derechos y obligaciones emanados del contrato y de la ley. Esto solo sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime convenientes verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente.(3)

**Art. 271.-** Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.

**Art. 272.-** La negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria, cuando se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo precedente, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra, la solicitud y el proyecto a que se refiere el artículo 481.

La revisión del contrato colectivo de conformidad a las disposiciones de este Código es obligatoria y no será necesario establecer el porcentaje a que se refiere el inciso anterior. Esta disposición no es apli-

cable a los sindicatos de empresa los cuales deberán establecer el porcentaje de afiliados conforme a este Código.

Si en una empresa el sindicato, o en su caso los sindicatos coligados no alcanzasen el porcentaje expresado en el artículo anterior, las partes podrán negociar voluntariamente.

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo. (3)(8)

**Art. 273.-** El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables.(3)

**Art. 274.-** La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En el caso del inciso 2º del Art. 271, las directivas de los sindicatos nombrarán una comisión de miembros de su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación a que se refiere el inciso anterior.

**Art. 275.-** Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;
- ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- d) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

**Art. 276.-** El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, siempre que haya transcurrido por lo menos un

año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra.(3)

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.

**Art. 277.-** Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato. (7)

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.

**Art. 278.-** El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código.

**Art. 279.-** La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el Director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.

**Art. 280.-** En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

**Art. 281.-** La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 282.-** La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.

**Art. 283.-** El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- ch) Por el cierre total de la empresa;
- d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y
- e) Por las demás causas establecidas en el contrato.

**Art. 284.-** El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625, y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del Art. 271, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho, y sólo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicados en el inciso anterior.

**Art. 285.-** Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

**Art. 286.-** Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono.

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

**Art. 287.-** Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.(7)

La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.(7)

## CAPITULO II DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**Art. 288.-** La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

**Art. 289.-** Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que corresponden a la actividad económica en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.

**Art. 290.-** Todo lo dispuesto en el Capítulo anterior para el contrato colectivo, se aplicará a la convención colectiva de trabajo, especialmente en lo relativo a sus efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión.

**Art. 291.-** Celebrada una convención colectiva de trabajo, el patrono que se separe del sindicato patronal que la celebró, continuará, sin embargo, obligado al cumplimiento de tal convención.

**Art. 292.-** La disolución del sindicato de trabajadores o del de patronos, no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de la convención colectiva de trabajo.

**Art. 293.-** La convención colectiva de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por las causas establecidas en la convención.

En todo caso, cualquiera de las partes debe dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el registro correspondiente.

**Art. 294.-** Las obligaciones a cargo de un sindicato patronal, derivadas de una convención colectiva, deberán ser satisfechas en primer lugar, con el patrimonio de dicha asociación profesional y, si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, que darán afectos los bienes de las empresas responsables.

El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le correspondan en dicha convención y, principalmente, con el fondo creado al efecto.



## TITULO TERCERO

### PROCEDIMIENTOS PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONÓMICAS

#### CAPITULO ÚNICO

**Art. 295.-** Con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General de Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) Que los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes, cuyas disposiciones comunes se pretenda elevar a la categoría de obligatorio cumplimiento, rijan en el cincuenta y uno por ciento por lo menos, de las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica; y
- b) Que dicha mayoría de empresas, consideradas en conjunto, tengan a su servicio y en forma permanente, por lo menos, al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.

**Art. 296.-** El peticionario presentará con su solicitud, los documentos siguientes:

- a) Ordenadamente y en dos ejemplares, las disposiciones que establecen las condiciones de trabajo que se pretendan uniformar, contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas que se dedican a una misma determinada actividad económica, indicando el libro, número y folio en que se encuentren registrados tales contratos y convenciones, así como las partes que los hayan celebrado;
- b) Certificación extendida por el Jefe del departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en que se haga constar el número total de contratos y convenciones vigentes en la actividad económica de que se trate;
- c) Dictamen emitido por el Ministerio de Economía en que se exprese el número de empresas que actualmente se dediquen a la determinada actividad económica cuyas condiciones de trabajo se pretende uniformar;
- ch) Los atestados que comprueben que el cincuenta y uno por ciento, por lo menos, de tales empresas, consideradas en conjunto, tienen a su servicio y en forma permanente, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica; y
- d) Los demás documentos que estime pertinentes.

**Art. 297.-** Presentada en forma la solicitud, el Director General de Trabajo, ordenará la publicación de un aviso contentivo de un extracto de la misma, en el Diario Oficial y en un periódico de circulación general en el país.

**Art. 298.-** Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial, los patronos o asociaciones profesionales afectados y pertenecientes a la actividad económica en que regirán las disposiciones, podrán presentar por escrito, oposición motivada.

**Art. 299.-** El Director General oír a ambas parte por cinco días, quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes.

Transcurridos los quince días que se indican en el artículo anterior sin que se hubiere presentado oposición motivada; o transcurridos los términos de las audiencias a que se refiere este artículo, el Director General consultará la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica, que deberá darla a más tardar, en un término de sesenta días.

**Art. 300.-** Con base en lo expresado por las partes, pruebas que le hubieren presentado y dictamen del Consejo referido; el Director General resolverá sobre la procedencia de la solicitud. En todo caso ésta será declarada sin lugar, si el dictamen expresado fuere desfavorable.

**Art. 301.-** Si el Director General encontrare procedente la solicitud, propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate.

Aceptada la propuesta del Director General, el Organo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato- ley para sus efectos laborales.(7)

El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

## TITULO CUARTO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO ÚNICO

**Art. 302.-** Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi- autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.

**Art. 303.-** Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

**Art. 304.-** Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- b) Horas y lapsos destinados para las comidas;
- c) Lugar, día y hora del pago;

- ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
- e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;
- f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y
- h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.

**Art. 305.-** El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el Inspector General de Trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

**Art. 306.-** El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento esté en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

## LIBRO TERCERO PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

### TITULO PRIMERO PRESTACIONES INMEDIATAS A CARGO DEL PATRONO

#### CAPITULO I PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

**Art. 307.-** En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

**PRIMERA CATEGORIA:** Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

SEGUNDA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

TERCERA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el término del primer año, tendrá derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

**Art. 308.-** El patrono no estará obligado a pagar la cantidad a que se refiere el artículo anterior, cuando la adquisición de la enfermedad o el accidente común puede imputarse a culpa grave del trabajador; pero no podrá ampararse anticipadamente en esta circunstancia para eximirse del pago oportuno de las mismas. Comprobada la culpa del trabajador ante el Juez de Trabajo respectivo, el patrono podrá obtener la devolución de las cantidades pagadas y la exoneración en el pago de las futuras; y el Juez, atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá reintegrar al patrono las cantidades que éste le hubiere adelantado indebidamente.

## CAPITULO II PRESTACIONES POR MATERNIDAD

**Art. 309.-** El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación. (8)

**Art. 310.-** Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

**Art. 311.-** Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309.

**Art. 312.-** Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales. (8)

### **CAPITULO III AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR**

**Art. 313.-** En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

El patrono no podrá entregar la mencionada cantidad a persona distinta de aquélla a quien le correspondiere de acuerdo con el contrato o registro, sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla a su representante legal y a falta de éste, a la persona que siguiere en el orden de la enumeración.

Durante la vigencia del contrato, el trabajador podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Cuando el trabajador no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependían económicamente de él o cuando no existiere el correspondiente contrato escrito, o el mencionado registro, el patrono dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando la cantidad de dinero arriba mencionada a los parientes más inmediatos del trabajador. Caso que el trabajador no tuviera parientes, el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador, justificando ante el Juez de Trabajo, con los recibos correspondientes, los pagos que hubiere realizado.

## TITULO SEGUNDO SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

### CAPITULO I OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

**Art. 314.-** Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- 1º) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- 3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

### CAPITULO II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Art. 315.-** Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

## TITULO TERCERO RIESGOS PROFESIONALES

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 316.-** Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

**Art. 317.-** Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

- 1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;

- 2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;
- 3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y
- 4º) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

**Art. 318.-** Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo.

**Art. 319.-** Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

**Art. 320.-** No se aplicará lo dispuesto en este Título:

- a) A los trabajadores a domicilio; y
- b) A los trabajadores que fueren contratados para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas.(7)

**Art. 321.-** Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquéllos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima.

También estará exento de responsabilidad el patrono, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Cuando el trabajador preste sus servicios a un sub-contratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

**Art. 322.-** Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al patrono, es necesario, además:

- a) Que la enfermedad esté comprendida en la lista del Art. 332;
- b) Que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado sea capaz de producirla; y
- c) Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea suficiente para contraerse.

El patrono responderá por la enfermedad profesional aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, siempre que se justifiquen los extremos exigidos en los literales a) y b) de este artículo y que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato.

La responsabilidad del patrono en el caso del inciso anterior, no podrá ser deducida después de cinco años de terminadas las labores.

**Art. 323.-** Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador. (10)

## CAPITULO II CONSECUENCIA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

**Art. 324.-** Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

**Art. 325.-** Incapacidad permanente total, es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.

**Art. 326.-** Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.

**Art. 327.-** Incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente.

**Art. 328.-** Las lesiones que sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equiparán a la incapacidad permanente parcial y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346.

**Art. 329.-** Para los efectos de graduar la incapacidad resultante y de calcular la indemnización correspondiente, se adopta la siguiente Tabla de Evaluación de Incapacidad.

### INCAPACIDADES PARCIALES I. PERDIDAS

#### a) Miembro Superior

- 1- Desarticulación del hombro, de 65 a 80 %
- 2- Hasta una parte comprendida entre el codo y el hombro, de 60 a 75 %



- 3- Desarticulación del codo, de 60 a 75 %
- 4- Hasta una parte comprendida entre el puño y el codo, de 50 a 65 %
- 5- De toda la mano, de 50 a 65 %
- 6- De cuatro dedos, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de 50 a 65 %
- 7- De cuatro dedos conservándose el pulgar, de 40 a 50 %
- 8- Del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de 20 a 30 %
- 9- Del pulgar solo, de 15 a 20 %
- 10- De la falangina del pulgar 10 %
- 11- Del índice con el metacarpiano correspondiente o parte de éste, de 10 a 15 %
- 12- Del dedo índice, de 8 a 12 %
- 13- De la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice 6 %
- 14- Del dedo medio, con mutilación o pérdida del metacarpiano o parte de éste 8 %
- 15- Del dedo medio 6 %
- 16- De la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio 4 %
- 17- De la falangeta únicamente de los dedos índice y medio 1 %
- 18- De un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida del metacarpiano correspondiente o parte de éste 7 %
- 19- De un dedo anular o meñique 5 %
- 20- De la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique 3 %

b) Miembro Inferior

- 21- Desarticulación de la cadera, de 65 a 80 %
- 22- Del miembro entre la cadera y la rodilla, de 50 a 70 %
- 23- Desarticulación de la rodilla, de 50 a 70 %
- 24- Hasta una parte comprendida entre la rodilla y el tobillo, de 45 a 60 %
- 25- Desarticulación del pie, de 30 a 60 %
- 26- De un pie, conservándose el talón, de 25 a 35 %

- 27- Del primer dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de 10 a 25%
- 28- Del quinto dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de 10 a 25 %
- 29- Del primer dedo del pie 3 %
- 30- De la segunda falange del primer dedo del pie 2 %
- 31- De un dedo del pie que no sea el primero 1 %
- 32- De la segunda falange de cualquier dedo del pie que no sea el primero 1 %

## II ANQUILOSIS

### a) Del Miembro Superior

- 33- Del hombro, afectando la flexión (propulsión) y la abducción, de 8 a 30 %
- 34- Completa del hombro con movilidad del omóplato, de 20 a 30 %
- 35- Completa del hombro con flexión del omóplato, de 25 a 40 %
- 36- Completa del codo, en posición de flexión (favorable) entre los 110º y 65º, de 15 a 25 %
- 37- Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre los 110º y 180º, de 30 a 40 %
- 38- De la muñeca y según el grado de movilidad de los dedos, de 15 a 40 %

### b) Del Pulgar

- 39- De la articulación carpo- metacarpiana, de 5 a 8 %
- 40- De la articulación metacarpo falangiana, de 5 a 10 %
- 41- De la articulación interfalangiana, de 2 a 5 %

### c) Del Indice

- 42- De la articulación metacarpo- falangiana, de 2 a 5 %
- 43- De la articulación de la primera y de la segunda falange, de 4 a 8 %
- 44- De la articulación de la segunda y tercera falange 1 a 2 %
- 45- De las dos últimas articulaciones, de 5 a 10 %
- 46- De las tres articulaciones, de 8 a 12 %

## ch) Del Medio

- 47- De la articulación metacarpo- falangiana 3 %
- 48- De la articulación de la primera y de la segunda falange 1 %
- 49- De las dos últimas articulaciones 6 %
- 50- De las tres articulaciones 8 %

## d) Del Anular y Meñique

- 51- De la articulación metacarpo- falangiana 2 %
- 52- De la articulación de la primera y segunda falanges 3 %
- 53- De la articulación de la segunda y tercera falanges 1 %
- 54- De las dos últimas articulaciones 4 %
- 55- De las tres articulaciones 5 %

## e) Del Miembro Inferior

- 56- De la articulación coxo- femoral, de 10 a 40 %
- 57- De la articulación coxo- femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación) 15 a 55 %
- 58- De las dos articulaciones coxo- femorales 40 a 90 %
- 59- De la rodilla en posición favorable, en extensión completa o casi completa, hasta los 135°  
5 a 15 %
- 60- De la rodilla en posición desfavorable, en flexión a partir de 135° hasta 30°, de 10 a 50 %
- 61- De la rodilla en genu- valgum o varum, de 10 a 35 %
- 62- Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo; con movimiento suficiente de los  
dedos del pie, de 5 a 10 %
- 63- Del pie en ángulo recto, con deformación o atrofia que entorpezca la movilidad de los  
dedos del pie, de 15 a 30 %
- 64- Del pie en actitud viciosa, de 20 a 45 %
- 65- De las articulaciones de los dedos del pie, de 0 a 1 %

**III PSEUDOARTROSIS**

## a) Miembro Superior

- 66- Del hombro, de 8 a 35 %
- 67- Del húmero, apretada, de 5 a 25 %
- 68- Del húmero, laxa, (miembro de polichinela), de 10 a 45 %
- 69- Del codo, de 5 a 25 %
- 70- Del ante- brazo, de un solo hueso, apretada, de 0 a 5 %
- 71- Del ante- brazo, de los dos huesos, apretada, de 10 a 15 %
- 72- Del ante- brazo, de un solo hueso, laxa, de 10 a 30 %
- 73- Del ante- brazo, de dos huesos, laxa, de 10 a 45 %
- 74- De la muñeca, de 10 a 45 %
- 75- De todos los huesos del metacarpo, de 10 a 20 %
- 76- De un solo hueso metacarpiano, de 1 a 5 %

## b) De la Falange Ungueal

- 77- Del pulgar 4 %
- 78- De los otros dedos 1 %

## c) De las Otras Falanges

- 79- Del pulgar 8 %
- 80- Del índice 5 %
- 81- De cualquier otro dedo 2 %

## ch) Miembro Inferior

- 82- De la cadera, de 20 a 60 %
- 83- Del fémur, de 10 a 40 %
- 84- De la rodilla, con pierna de badajo, de 10 a 40 %
- 85- De la rótula, con callo fibroso largo 10 a 20 %
- 86- De la rótula, con callo óseo o fibroso corto, de 5 a 10 %

- 87- De la tibia y del peroné, de 10 a 30 %
- 88- De la tibia sola, de 5 a 15 %
- 89- Del peroné solo, de 4 a 10 %
- 90- Del primero o último metatarsiano, de 3 a 5 %

#### IV CICATRICES

##### RETRACTILES

- 91- De la axila, cuando deje aducción completa del brazo, de 20 a 40 %
- 92- En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 110° y 75°, de 15 a 25 %
- 93- En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 45° a los 75°, de 20 a 40 %
- 94- En la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de 10 a 20 %
- 95- En la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o supinación, de 5 a 15 %
- 96- En la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de 10 a 25 %
- 97- Impotencia total definitiva para la presión de la mano, por flexión o extensión permanente de los dedos, incluso el pulgar (con anquilosis propiamente dichas o sin ellas), de 50 a 65 %
- 98- Retracción isquémica de Wolkman, casos en los que el pulgar esté afectado y sea imposible la presión de 50 a 65 %
- 99- Retracción isquémica de Wolkman, casos con pulgar libre, de 30 a 45 %
- 100- En el hueso poplíteo, en extensión de 135° a 180°, de 10 a 25 %
- 101- En el hueso poplíteo, en flexión entre 135° a 30°, de 10 a 50 %

#### V DIFICULTAD FUNCIONAL CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDAS DE SUBSTANCIAS DE LOS TENDONES ADHERENCIAS O CICATRICES

##### a) Flexión Permanente de un Dedo

- 102- Del pulgar, de 5 a 15 %
- 103- De cualquier otro dedo, de 5 a 10 %

## b) Extensión Permanente de un Dedo

- 104- Del pulgar, de 8 a 15 %
- 105- Del índice, de 5 a 10 %
- 106- De cualquier otro dedo, de 5 a 8 %

## c) Por callos Viciosos o Malas consolidaciones

- 107- Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de 5 a 20 %
- 108- Del olécranon, cuando se produzca un callo huesoso, fibroso, corto, de 1 a 5 %
- 109- Del olécranon, cuando se produzca un callo fibroso largo, de 5 a 15 %
- 110- Del olécranon, cuando produzca atrofia notable del tríceps, por callo fibroso muy largo, de 10 a 20 %
- 111- De los huesos del ante- brazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de 5 a 15 %
- 112- De los huesos del ante- brazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de 5 a 15 %
- 113- De la clavícula, cuando produzca rigidez del hombro, de 5 a 15 %
- 114- De la cadera, cuando quede el miembro inferior en extensión de 5 a 10 %
- 115- Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de 5 a 10%
- 116- Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular sin rigidez articular, de 10 a 20 %
- 117- Del fémur, con acortamiento de uno a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de 15 a 30 %
- 118- Del fémur, con acortamiento de seis a más centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de 20 a 40%
- 119- Del fémur, con acortamiento de seis o más centímetros, con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla, no pasando de 135°, de 40 a 60 %
- 120- Del cuello del fémur, quirúrgico o anatómico, con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa, y rigideces articulares, de 50 a 75 %
- 121- De la tibia y peroné, con acortamiento de tres a cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de 10 a 20 %

- 122- De la tibia y peroné, con consolidación angular en desviación de la pierna hacia afuera o dentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de 30 a 40 %
- 123- De la tibia y peroné, con consolidación angular o acortamiento considerable, marcha imposible, de 45 a 60 %
- 124- Del tobillo, con desalojamiento del pie hacia adentro o hacia afuera, de 15 a 35 %

## VI PARÁLISIS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFÉRICOS

### a) En el Miembro Superior

- 125 Total del miembro, de 65 a 80 %
- 126- Por lesión del nervio subescapular, de 5 a 10 %
- 127- Por lesión del nervio circunflejo, de 20 a 25 %
- 128- Por lesión del nervio músculo- cutáneo, de 20 a 30 %
- 129- Por lesión del nervio mediano, en el brazo, de 40 a 50 %
- 130- Por lesión del nervio mediano, en la mano, de 15 a 20 %
- 131- Por lesión del nervio mediano, con causalgia, de 40 a 70 %
- 132- Por lesión del cubital, si la lesión es en el trayecto desde el codo a la muñeca, de 50 a 55 %
- 133- Por lesión del cubital, si la lesión es en la mano, de 20 a 30 %
- 134- Por lesión del radial, si está lesionado arriba de la rama de tríceps, de 45 a 60 %
- 135- Por lesión del radial, si está lesionado abajo de la rama del tríceps, de 30 a 40 %

### b) En el Miembro Inferior

- 136- Total del miembro, de 50 a 70 %
- 137- Por lesión del nervio ciático poplíteo interno o externo, de 15 a 30 %
- 138- Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, con causalgia, de 30 a 50 %
- 139- Por lesión del nervio crural, de 40 a 50 %

**VII LESIONES****A) En la Cabeza**

## a) En el Cráneo

- 140- Cuando produzca una menoplejía completa del miembro superior, de 65 a 80 %
- 141- Cuando produzca una menoplejía completa inferior, de 40 a 60 %
- 142- Cuando produzcan una paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinteriana, de 65 a 85 %
- 143- Cuando produzcan una paraplejía inferior con complicaciones esfinterianas de 75 a 100%
- 144- Cuando produzcan una hemiplejía completa, de 75 a 100%
- 145- Cuando dejen afasia y agrafia, de 10 a 50 %
- 146- Cuando dejen epilepsia traumática no curable quirúrgicamente y cuando la crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar un trabajo, de 40 a 60 %
- 147- En el motor ocular común o en el motor ocular externo, de 0 a 20 %
- 148- En el facial o en el trigémino, de 5 a 20 %
- 149- En el neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de 10 a 40 %
- 150- En el hipogloso, cuando es unilateral, de 5 a 10 %
- 151- En el hipogloso, cuando es bilateral, de 30 a 50 %
- 152- Cuando produzcan diabetes mellitus o insípida, de 5 a 30 %

## b) En la Cara

- 153- Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de 80 a 90 %
- 154- Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación imposible, de 40 a 60 %
- 155- Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación posible pero limitada, de 10 a 30 %
- 156- En ambos casos anteriores, cuando mediante prótesis, se mejore la masticación, de 0 a 10 %
- 157- Lesiones que produzcan pérdida de substancias de la bóveda palatina, según el sitio y la extensión, de 5 a 25 %



- 158- Lesiones en el maxilar inferior, pseudoartrosis con pérdida de substancias o sin ella, después que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida ésta, de 40 a 60 %
- 158-a- Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama ascendente, de 5 a 10 %
- 158-b- Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama horizontal, de 5 a 10 %
- 158-c- Cuando sea apretada en la sínfisis, de 10 a 15 %
- 158-ch- Cuando sea laxa en la sínfisis, de 15 a 25 %
- 158-d-En caso de que mediante prótesis se logre mejoría funcional, el 90 % de los porcentajes del 158 y literales anteriores de éste.
- 159- Lesiones de las que resulten consolidaciones viciosas, cuando no articulen las piezas dentales, haciendo la masticación limitada, de 10 a 25 %
- 159-a- Cuando la articulación de las piezas dentales sea parcial, de 0 a 10 %
- 159-b- Cuando mediante prótesis se corrija la masticación, de 0 a 5 %
- 160- Lesiones de las que resulten bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, masticación o dejen escurrir la saliva, de 10 a 25 %
- 161- Lesiones de que resulte lujación irreductible de la articulación témporo- maxilar, de 10 a 25 %
- 162- Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra, y de la deglución, de 10 a 30 %
- b- 1) En los Ojos
- 163- Extracción de un ojo 45 %
- 164- Estrechamiento concéntrico del campo visual conservación de 30º en ambos ojos, de 10 a 20 %
- 165- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de un ojo, de 10 a 15 %
- 166- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de los dos ojos, de 50 a 60 %
- 167- Cuando la disminución de la agudeza visual sea permanente y no pueda ser mejorada con anteojos, los porcentajes de incapacidad se calcularán de acuerdo a la Tabla siguiente:
- Cuando un Ojo, Cuando un Ojo Profesión que cuando
  - Normal, Afectado no requiera sí se tenga tenga agudeza requiera

- visual
- determinada
- Cuando un Ojo normal tenga Cuando un Ojo afectado tenga Profesión que no requiera agudeza visual determinada Cuando sí se requiera

- 1- La unidad normal 0 0% 25% 30%
- 2- La unidad normal 1/20 5% 20/800 25% 30%
- 3- La unidad normal 2/20 10% 20/400 20% 30%
- 4- La unidad normal 4/20 20% 20/200 15% 20%
- 5- La unidad normal 6/20 30% 20/155 10% 15%
- 6- La unidad normal 10/20 50% 20/97.5 5% 10%
- 7- La unidad normal 12/20 60% 20/77.5 0% 10%
- 8- La unidad normal 14/20 70% 20/60.2 0% 0%

168- Hemianopsias verticales, horizontales y otras lesiones oculares.

- 1- Homónimas derechas o izquierdas, 10 a 20 %
- 2- Heterónimas nasales, de 5 a 10 %
- 3- Heterónimas temporales, de 20 a 40 %
- 4- Superiores, de 5 a 10 %
- 5- Inferiores, de 40 a 50 %
- 6- En cuadrante, de 5 a 10 %
- 7- Diplopia, de 10 a 20 %
- 8- Oftalmoplejía interna unilateral, 5 a 10 %
- 9- Oftalmoplejía interna bilateral, de 10 a 20 %
- 10- Desviaciones de los bordes palpebrales, (eotropión, simblefarón) 0 a 10 %
- 11- Epífora, de 0 a 10 %
- 12- Fístulas lacrimales, de 10 a 20 %

b- 2) En la Nariz

- 169- Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de 0 a 3 %

- 170- Mutilaciones de la nariz, con estenosis nasal, de 5 a 10 %
- 171- Mutilaciones de la nariz que la dejen reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de 10 a 40 %

c) En los Oídos

- 172- Sordera completa unilateral 20 %
- 173- Sordera completa bilateral 60 %
- 174- Sordera incompleta unilateral, de 5 a 10 %
- 175- Sordera incompleta bilateral, de 15 a 30 %
- 176- Sordera completa de un lado e incompleta del otro, de 30 a 45 %
- 177- Vértigo laberíntico traumático, de 20 a 40 %
- 178- Pérdida o deformación excesiva del pabellón de una oreja, de 0 a 5 %
- 179- Pérdida o deformación excesiva del pabellón de las dos orejas, de 5 a 10 %

**B- En la Columna Vertebral**

- 180- Incapacidades consecutivas a traumatismo sin lesiones de la médula:

a) Desviaciones persistentes del tronco y de la cabeza, con fuerte entorpecimiento de los movimientos 10 a 25%

b) Con rigidez permanente de la columna vertebral, de 10 a 25 %

c) Cuando la marcha sea posible con muleta, de 70 a 80 %

**C- En la Laringe y en la Tráquea**

- 181- Lesiones que produzca estrechamiento cicatriciales cuando causan disfonía, de 5 a 15 %
- 182- Lesiones que produzcan disnea de esfuerzo, de 5 a 15 %
- 183- Lesiones que produzcan disnea y sea necesario usar cánula traqueal en permanencia, de 40 a 65 %
- 184- Lesiones que produzcan disfonía y disnea asociadas, de 15 a 40 %

**CH- En el Tórax**

- 185- Lesiones en el esternón, cuando produzcan una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de 1 a 20 %

- 186- Fractura de costillas, cuando a consecuencia de ellas quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de 1 a 60 %

#### D- En el Abdomen

- 187- Lesiones en los órganos contenidos en el abdomen, de 20 a 60 %
- 188- Lujación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de 15 a 30 %
- 189- Fractura de la rama isquiopubiana o de la horizontal del pubis, con trastornos vesicales o de la marcha, de 30 a 50 %
- 190- Cicatrices viciosas de las paredes del vientre, de 1 a 15 %
- 191- Fístulas inoperables del tubo digestivo o de sus anexos, de 10 a 50 %

#### E- En el Aparato Génito Urinario

- 192- Estrechamientos infranqueables de la uretra post- traumáticos, no curables y que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico 50 a 80 %
- 193- Pérdida total del pene que obligue a efectuar la micción por un meato artificial, de 50 a 90 %
- 194- Pérdida de los dos testículos en personas menores de 20 años de edad 90 %
- 195- Pérdida de los dos testículos en personas de 20 años de edad, en adelante, de 30 a 80 %
- 196- Pérdida de un testículo, la mitad de los dos porcentajes de los numerales 194 y 195.

Cuando la incapacidad resultante tuviere señalada en la tabla anterior un porcentaje variable, deberá tenerse en cuenta para su determinación: la edad del trabajador; la importancia de la incapacidad en relación con su profesión; si es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual aunque quede hábil para dedicarse a otro trabajo o si simplemente ha disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquélla; así como cualquiera otra circunstancia que se considere atendible en cada caso.

**Art. 330.-** Cuando la incapacidad permanente no pudiese graduarse mediante la Tabla contenida en el artículo anterior, el grado de incapacidad será determinado prudencialmente por el juez competente, atendidas las circunstancias y oyendo antes el informe de peritos.

**Art. 331.-** En todo caso, se considerará como incapacidades permanentes totales las siguientes:

- a) La pérdida anatómica o funcional de ambos miembros superiores, de ambos miembros inferiores o de un miembro superior y otro inferior, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales la mano y el pie;
- b) La pérdida de los dos ojos o la pérdida total de su agudeza visual;
- c) La pérdida de un ojo o de su agudeza visual acompañada de la reducción en más de un cincuenta por ciento de la agudeza visual del otro; y

- ch) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y los estados mentales crónicos (psicosis crónicas, estados maniáticos y análogos), de mayor gravedad de los contemplados en la Tabla del Art. 329 y reputados como incurables.

**Art. 332.-** Para los efectos de lo dispuesto en la letra a) del Art. 322, se adopta la siguiente lista:

### **ENFERMEDADES PROFESIONALES NEUMOCONIOSIS**

Enfermedades bronco- pulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.

- 1.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda; colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos.
- 2.- Maderosis: carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.
- 3.- Tabacosis: trabajadores de la industria del tabaco.
- 4.- Bagazosis: trabajadores que manipulan bagazo, como en la industria azucarera; tolveros, cernidores y bagaceros, en la industria papelera y fabricación de abonos.
- 5.- Suberosis trabajadores del corcho.
- 6.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, yute, kenaf, zacate y henequén; cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.
- 7.- Bisinosis: trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.
- 8.- Asma de los impresores (por la goma arábica).
- 9.- Antracosis: carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, de grafito y antracita.
- 10.- Siderosis: fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.
- 11.- Calcicosis: trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.
- 12.- Estanosis: trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.
- 13.- Silicatosis: trabajadores expuestos a aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas caolín).

- 14.- Afecciones debidas a inhalaciones de abrasivos sintéticos: esmeril, carborundo, alaxita, utilizados en la preparación de moldes, papeles abrasivos y pulidores.
- 15.- Silicosis: mineros, poceros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundiciones, industria química y productos refractarios que contengan sílice.
- 16.- Asbestosis o amiantosis: canteros, en la industria textil, papelera, cementos, como material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.
- 17.- Beriliosis o gluciniosis: trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de Rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.
- 18.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de cadmio: trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones de dentistería, industria foto- eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.
- 19.- Talcosis o esteatosis: trabajadores de la industria química y de cosméticos, que manejan talco o esteatita.
- 20.- Aluminosis o "pulmón de aluminio": fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alumina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.
- 21.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de mica: fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.
- 22.- Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kiesselgur); trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

#### **ENFERMEDADES DE LAS VÍAS RESPIRATORIAS PRODUCIDAS POR INHALACIONES DE GASES Y VAPORES**

Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas y orgánicas que determinan acción asfixiante simple o irritante de las vías respiratorias superiores o irritantes de los pulmones.

- 23.- Asfixia por el ázoe o nitrógeno: obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.
- 24.- Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono: trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrínos.
- 25.- Por el metano, etano, propano y butano: trabajadores de la industria del petróleo, gas líquido e industria petroquímica.

- 26.- Por el acetileno: trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores y de las industrias química y petroquímica.
- 27.- Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco: trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, poceros, estampadores; de tenerías y establos.
- 28.- Por el azufre, anhídrido sulfuroso: trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores; y mineros de las minas de azufre.
- 29.- Por el formaldehído y formol: trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.
- 30.- Por aldehídos, acridina, acroleína, furfurool acetato de metilo, formiato de metilo, compuesto de selenio, estireno y cloruro de azufre; trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.
- 31.- Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro: trabajadores de la preparación de cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.
- 32.- Por el fonógeno o cloruro de carbonilo: trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de extinguidores de incendios.
- 33.- Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos: trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas, farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.
- 34.- Por el anhídrido sulfúrico: trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.
- 35.- Por el ozono: trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.
- 36.- Por el bromo: trabajadores que manejan el bromo como desinfectante en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico- farmacéutica, fotografía y colorantes.
- 37.- Por el flúor y sus compuestos: trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.
- 38.- Por el sulfato de metilo: trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

- 39.- Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado- poli- isocianatos y di- isocianato de toluileno: trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

## DERMATOSIS

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos o biológicos; que actúan como irritantes primarios o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

- 40.- Dermatitis por acción del calor: herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio.
- 41.- Dermatitis por exposición a bajas temperaturas: trabajadores en cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y productos refrigerados.
- 42.- Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta: trabajadores al aire libre, salineros, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.
- 43.- Dermatitis producidas por ácidos clorhídricos, sulfúricos, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico: trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorios, etc.
- 44.- Dermatitis por acción de soda cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio: trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.
- 45.- Dermatitis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos: trabajadores de las fábricas de colorantes, de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.
- 46.- Dermatitis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal: trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.
- 47.- Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio: trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.
- 48.- Dermatitis por acción de la cal u óxido de calcio: trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.
- 49.- Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro- benceno: trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).



- 50.- Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos: trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos linóleos, etc.
- 51.- Dermatitis por acción de aceite de engrase de corte (botón de aceite o elaiconiosis), petróleo crudo: trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.
- 52.- Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos, hexametileno- tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno- diamina, dinitrocloro- benceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas substancias.
- 53.- Callosidades, cisuras, y grietas por acción mecánica: cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilenderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana kenaf, etc. cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.
- 54.- Dermatitis y dermatitis por agentes biológicos: personal hospitalario, trabajadores de laboratorios biológicos, matarifes, trabajadores de la industria agropecuaria, panaderos, especieros, del trigo, harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros, que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.
- 55.- Otras dermatosis. Dermatitis de contacto: manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre.

## ENFERMEDADES DEL APARATO OCULAR

Enfermedades producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y radiaciones.

- 56.- Blefarconiosis: trabajadores expuestos a la acción de polvos minerales, yeseros, mineros, alfareros, pulidores, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, cemento, etc.; vegetales, carboneros, panaderos, etc.; o animales, colchoneros, etc.
- 57.- Eczema de los párpados: trabajadores de la industria químico- farmacéutica, antibióticos y productos de belleza, etc.; de la industria petroquímica, fabricación de plásticos, etc.; carpinteros, trabajadores del hule, de productos derivados de la parafeniledoniamina, etc.
- 58.- Conjuntivitis y pterigiones por elevadas temperaturas: herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, etc.
- 59.- Conjuntivitis por gases y vapores, o alérgicas, trabajadores expuestos a la acción del amoníaco, anhídrico sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, etc.; que manipulan lana, pelos, pólenes y productos medicamentosos, etc.
- 60.- Queratitis: marmoleros, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfuroso).

- 61.- Querato- conjuntivitis por radiaciones: actínica, en los salineros, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; infrarroja, en los trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.
- 62.- Argirosis ocular: cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.
- 63.- Catarata: de los vidrieros, herreros, fundidores, de los técnicos y trabajadores de gabinete de rayos X.
- 64.- Parálisis extrínseca ocular, amaurosis y neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos al riesgo plúmbico.
- 65.- Retinopatía sulfo- carbónica: los trabajadores expuestos a la intoxicación por sulfuro de carbono.
- 66.- Neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos a intoxicación por el alcohol metílico, mercurio, benzol, tricloretileno.
- 67.- Oftalmía y catarata eléctrica: trabajadores de la soldadura eléctrica; de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

## INTOXICACIONES

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestiva o cutánea.

- 68.- Fosforismo e intoxicación por el hidrógeno fosforado: trabajadores de la fabricación y manipulación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotécnica.
- 69.- Saturnismo o intoxicación plúmbica: trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldaduras, barnices, albayalde, esmaltes y lacas, pigmentos insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.
- 70.- Hidrargirismo o mercurialismo: manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico- farmacéutica.
- 71.- Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado: trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

- 72.- Manganesimo: trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.
- 73.- Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc: fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.
- 74.- Oxicarbonismo: de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.
- 75.- Intoxicación cianica: trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos de las plantas de beneficio de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.
- 76.- Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico: trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias químicas y petroquímica.
- 77.- Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla: trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.
- 78.- Intoxicación por el tolueno y el xileno: trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de insecticidas, lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehído bencílico, colorantes, pinturas, barnices.
- 79.- Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno: trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solventes o en la industria de las pinturas.
- 80.- Intoxicaciones producidas por cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro- bromo- metanos: trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.
- 81.- Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados): trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.
- 82.- Intoxicaciones por el di- cloretano y tetra- cloretano: trabajadores que manipulan estas sustancias como disolvente de grasas, aceites, ceras, hule, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.
- 83.- Intoxicación por el hexa- cloretano: trabajadores que lo utilizan para desengrasar aluminio y otros metales.
- 84.- Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno: trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

- 85.- Intoxicación por la mono- clorhidrina del glicol: trabajadores expuestos durante la fabricación de óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.
- 86.- Intoxicaciones por el tri- cloretileno y per- cloretileno: trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorería, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.
- 87.- Intoxicaciones por insecticidas clorados: trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el dicloro- difenil- tricloretoano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.
- 88.- Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados: trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos, fabricación y manipulación de insecticidas.
- 89.- Sulfo- carbonismo: trabajadores expuestos durante su producción o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización de hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.
- 90.- Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado: trabajadores de la producción de estas sustancias, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, vinateros y en la industria del rayón.
- 91.- Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán): trabajadores que utilizan estos solventes en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos de histología.
- 92.- Benzolismo: trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitro- celulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.
- 93.- Intoxicaciones por el tetra- hidro- furano: trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.
- 94.- Intoxicaciones por la anilina (analismo) y compuesto: trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.
- 95.- Intoxicaciones por nitro- benceno, toluidinas y xilidinas: trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.
- 96.- Intoxicaciones por trinitro- tolueno y nitro- glicerina: trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.
- 97.- Intoxicación por el tetra- etilo de plomo: trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldaduras de los recipientes que lo contienen.
- 98.- Intoxicación por insecticidas orgánico- fosforados: trabajadores de la producción y manipulación de tetra- fosfato hexaetílico (TPHE), piro- fosfato tetra- etílico (PPTE), paration y derivados.

- 99.- Intoxicación por el dinitrofenol, dinitroortocresol, fenol y pentaclorofenol: trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.
- 100.- Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para- difenilamina: trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

### INFECCIONES, PARASITOSIS Y MICOSIS

Enfermedades provocadas por acción de bacterias, parásitos y hongos, generalizadas o localizadas.

- 101.- Carbunco: pastores, corraleros, mozos de cuadra, matarifes, veterinarios, curtidores, peleteros, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bóvidos, caballos, carneros, cabras, etc.
- 102.- Muermo: corraleros, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios, matarifes.
- 103.- Tuberculosis: médicos, enfermeras, afanadoras, mozos de anfiteatro, carniceros y mineros, cuando ha habido una silicosis anterior.
- 104.- Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primario bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).
- 105.- Tétanos: caballerizas, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado y veterinarios.
- 106.- Brucelosis: veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, etc.
- 107.- Micetoma y actinomicosis cutánea: trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.
- 108.- Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.
- 109.- Leishmaniosis: chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.
- 110.- Oncocerciasis: trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.
- 111.- Esporotricosis: campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.
- 112.- Candidiasis o monoliasis: fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.
- 112.- A-Encefalitis: equina en caballerizas, mozos de cuadra, etc.

## ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR FACTORES MECÁNICOS Y VARIACIONES DE LOS ELEMENTOS NATURALES DEL MEDIO DEL TRABAJO

- 113.- Bursitis e hidromas: trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros, cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).
- 114.- Osteoartritis y trastornos angioneuróticos “dedo muerto”: trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinetes en las fábricas de calzado, etc.
- 115.- Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos: cordeles, bruñidores, grabadores.
- 116.- Deformaciones: trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureros, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas.
- 117.- Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas: trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.
- 118.- Congeladuras: trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de bajas temperaturas.
- 119.- Enfermedad de los “cajones” de los buzos y osteo- artrosis tardías del hombro y la cadera: trabajadores que laboran debajo del nivel del mar, en “cajones” de aire comprimido, buzos.
- 120.- Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro- traumáticas: aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.
- 121.- Enfisema pulmonar: músicos de instrumento de viento, sopladores de vidrio.

## ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR LAS RADIACIONES IONIZANTES (EXCEPTO EL CÁNCER)

- 122.- Utilización de radio- elementos (gamagrafía, gama y beta terapia isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos con rayos X), que presenten:
- a) En piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
  - b) En ojos, cataratas;
  - c) En sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;
  - ch) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;
  - d) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;

- e) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
- f) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

### **CÁNCER**

Enfermedades degenerativas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico o químico inorgánico u orgánico o por radiaciones de localización diversa.

- 123.- Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, peones); a los rayos X, isotopos radioactivos, radium y demás radio- elementos; arsénico y sus compuestos, productos derivados de la destilación de hulla, alquitrán, brea, asfalto, creosota; productos de la destilación de esquitos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo, aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).
- 124.- Cáncer bronco- pulmonar: trabajadores que sufren asbestosis (mesotelioma pleural), o que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.
- 125.- Cánceres diversos: carcinomas ( y papilomatosis ) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

### **ENFERMEDADES ENDOGENAS**

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

- 126.- Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales; tejedores, coneros y trocileros; herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.
- 127.- Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radiotelegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, etc.
- 128.- Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro.
- 129.- Tenno- sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

### **CAPITULO III RESPONSABILIDADES**

**Art. 333.-** En caso de riesgos profesionales el patrono queda obligado a proporcionar gratuitamente al trabajador, hasta que éste se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente o fallezca:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio;

- b) Los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios;
- c) Los gastos de traslado, hospedaje y alimentación de la víctima, cuando para su curación, deba trasladarse a un lugar distinto al de su residencia habitual; y
- ch) Un subsidio diario equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico durante los primeros sesenta días; y el equivalente al cuarenta por ciento del mismo salario, durante los días posteriores, hasta el límite de cincuenta y dos semanas.

Cuando por negarse el patrono a proporcionar las prestaciones establecidas en los literales a), b) y c), el trabajador o tercera persona hubieren sufragado los gastos necesarios para proporcionarlas, tendrán éstos acción de reembolso en contra del patrono. Si fuere un hospital del Estado o una asociación de utilidad pública quien hubiere prestado los servicios a que se refieren los literales antes relacionados, el presidente o director respectivo podrá certificar los gastos realizados, teniendo tal certificación fuerza ejecutiva.

**Art. 334.-** El trabajador está obligado a reembolsar los gastos que el patrono hubiere hecho de conformidad al artículo anterior, cuando en el juicio correspondiente el patrono sea declarado exento de responsabilidad.

**Art. 335.-** Cuando el riesgo profesional produjere la muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a pagar una indemnización en la cuantía y forma establecida en los artículos siguientes.

**Art. 336.-** La indemnización se pagará al cónyuge o compañero de vida, a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados totalmente para el trabajo y a los ascendientes mayores de sesenta años o incapacitados totalmente para el trabajo a menos que se probare que no dependían económicamente del trabajador ni siquiera en parte.

A falta de las personas mencionadas en el inciso anterior, la indemnización se pagará a las personas que dependían parcial o totalmente del trabajador y en proporción al grado de dependencia, siempre que fueren menores de dieciocho años o incapaces totalmente para el trabajo.

**Art. 337.-** Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así:

A los hijos, hasta que cumplan dieciocho años, pero si al cumplir dicha edad se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de diez años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos diez años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.

Al cónyuge o compañero de vida, durante diez años, salvo que a la muerte del trabajador tuviere cincuenta años o más, pues en este caso la pensión será vitalicia.

A los ascendientes durante diez años.

A las demás personas que dependían económicamente del trabajador, durante tres años; pero si se tratare de menores de dieciocho años, se les pagará la indemnización por el tiempo que falte para que cumplan dicha edad, sin exceder en ningún caso el límite de tres años. Si al cumplir dieciocho años se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de tres años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos tres años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.



**Art. 338.-** El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización, una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devengaba la víctima y cuya cuantía será:

- a) De un cuarenta por ciento, si sólo hubiere un beneficiario;
- b) De un sesenta por ciento, si hubiere dos beneficiarios;
- c) De un ochenta por ciento, si hubiere tres beneficiarios; y
- ch) De un ciento por ciento, si hubiere cuatro o más beneficiarios.

Cuando concurren cónyuge o compañero de vida y otros beneficiarios, corresponderá al primero el cuarenta por ciento de la cantidad que deba pagarse, y el resto a los demás por partes iguales; a menos que sólo concurre con el cónyuge o compañero de vida otro beneficiario, pues en tal caso corresponderá el cincuenta por ciento a cada uno.

Si la dependencia económica de los favorecidos fuere parcial, en el caso del inciso segundo del Art. 336, se reducirán proporcionalmente los porcentajes contenidos en este artículo, a juicio prudencial del Juez competente.

**Art. 339.-** El cónyuge o compañero de vida que fuere varón, tendrá derecho a la indemnización correspondiente, siempre que, a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo.

Los derechos que por esta ley se conceden al cónyuge o compañero de vida caducarán si éste contrajere nupcias o viviere en concubinato.

También perderá su derecho el cónyuge o compañero de vida que abandonare a los hijos menores de dieciocho años habidos con la víctima.

**Art. 340.-** El derecho de uno o más beneficiarios acrecerá proporcionalmente el de los demás, cuando sin haber recibido toda la pensión que le corresponde, por el período que la ley señala, cesa su derecho por cualquier causa. Para estos efectos, la pensión vitalicia del cónyuge o compañero de vida se estimará en diez años.

El derecho de acrecer no altera el porcentaje de indemnización a que el patrono está obligado.

**Art. 341.-** Si el riesgo produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario.

Si a consecuencia del accidente la víctima necesitase de la asistencia constante de otra persona que sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

**Art. 342.-** Si la incapacidad producida por el riesgo fuere permanente parcial y el porcentaje fijado, según la Tabla de Evaluación de Incapacidad, fuere del veinte por ciento o más, el patrono pagará a la víctima, en forma de pensiones y durante diez años, una indemnización equivalente a dicho porcentaje, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuere permanente total.

**Art. 343.-** Cuando por consecuencia de un mismo riesgo un trabajador resultare con dos o más incapacidades permanentes parciales y la suma de los porcentajes respectivos fijados en la Tabla de Evaluación

de Incapacidad fuere de veinte por ciento o más, el patrono le pagará la indemnización que corresponda a la suma de dichos porcentajes, calculada en la forma que señala el artículo anterior.

Pero si en los casos a que este artículo se refiere, la suma de porcentajes arroja un total de ciento por ciento, o más, la incapacidad será considerada como permanente total.

**Art. 344.-** Cuando por consecuencia del riesgo el trabajador sufiere la agravación o aumento de una incapacidad anterior, proveniente o no de un riesgo profesional, se le otorgará la indemnización que corresponda a la diferencia entre el porcentaje global de la incapacidad, incluyendo la incapacidad anterior y el porcentaje correspondiente a esta última.

Sin embargo, cuando la incapacidad anterior tuviere señalado un porcentaje inferior al veinte por ciento en la Tabla de Evaluación de Incapacidad, deberá pagarse el porcentaje correspondiente a la incapacidad global resultante, si ésta tuviere señalado un porcentaje de veinte por ciento o más.

Asimismo, si la incapacidad global resultante constituyera una incapacidad permanente total, la indemnización se pagará conforme a ésta, sin tomar en cuenta la incapacidad preexistente, aunque el trabajador hubiere ya recibido alguna indemnización por ésta.

**Art. 345.-** Cuando por haberse negado el trabajador, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, resultare un aumento de su incapacidad, el patrono no será responsable de tal aumento si éste pudo haberse evitado con el tratamiento omitido, a juicio de peritos, y siempre que hubiere dado aviso por escrito de la negativa a la Dirección General de Inspección de Trabajo, dentro de los tres días siguientes de ocurrida. (10)

**Art. 346.-** En el caso del Art. 328, el patrono está obligado a abonar a la víctima una indemnización cuya cuantía y forma de pago será igual a la que correspondería en caso de incapacidad permanente parcial, según el porcentaje de equivalencia determinado por el Juez, oyendo el dictamen de peritos, siempre que dicho porcentaje fuere de veinte por ciento o más. Para hacer esta determinación, se tendrán en cuenta las condiciones personales de la víctima, como profesión, edad, sexo, etc.

**Art. 347.-** Las indemnizaciones a que está obligado el patrono en los casos de muerte o incapacidad permanente, sea total o parcial, deberán pagarse íntegras, sin que pueda deducirse de ellas las cantidades erogadas por el patrono para gastos de curación y restablecimiento.

**Art. 348.-** Para el cálculo de las indemnizaciones, si el patrono suministraba a la víctima prestaciones complementarias, tales como alimentación, habitación, etc., el salario básico se aumentará hasta en un treinta por ciento como máximo por todas ellas, atendidas las circunstancias, a menos que el patrono continuare proporcionando dichas prestaciones a la víctima.

**Art. 349.-** Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero a que se refiere este Título, cualquiera que sea el salario ordinario diario que efectivamente devengue el trabajador, ningún salario se considerará inferior al salario mínimo fijado ni superior a treinta colones diarios.

**Art. 350.-** Las pensiones a que se refiere este Título deberán pagarse el último día hábil de cada mes.

**Art. 351.-** En cualquier momento en que pudiere volverse nugatoria la obligación de pagar las indemnizaciones a que se refiere este Título, podrán los interesados recurrir al Juez de Trabajo competente para que, con conocimiento de causa, ordene al patrono que en un término prudencial caucione en debida forma su obligación legal; y si éste no lo hiciere en el término dicho, podrá entonces el juez ordenar que la indemnización se pague en forma global.

Si la incapacidad fuere permanente total, el monto de la indemnización se calculará tomando como base la duración probable de la vida de la víctima, según dictamen de peritos.

Se considerarán cauciones suficientes: la hipoteca, las pólizas de seguro de compañías aseguradoras solventes, las fianzas bancarias y cualquier otra garantía que a juicio del juez ampare debidamente la solvencia patronal.

**Art. 352.-** El Juez de Trabajo podrá autorizar el pago global de la indemnización o de la parte de ésta que aun no se hubiere pagado, en circunstancias necesarias y útiles al trabajador, tales como:

- a) Para atender la rehabilitación profesional de la víctima en un instituto técnico reconocido;
- b) Para comprar una propiedad o instalar un negocio o industria que la víctima esté capacitada para atender; y
- c) Cuando por la cuantía de la indemnización, resulte más favorable al trabajador o a sus beneficiarios.

En la calificación de las circunstancias el Juez deberá tomar en cuenta la situación económica del patrono y los hábitos del trabajador o de sus beneficiarios, así como cualesquiera otros elementos de juicio que tiendan a asegurar el pago de la indemnización o que eviten su dilapidación.

**Art. 353.-** También procederá el pago anticipado o global de la indemnización por riesgos profesionales cuando los interesados convinieren en ello aunque no hubiere precedido juicio, previa aprobación del juez competente y siempre que no se trate de una incapacidad permanente total.

**Art. 354.-** Si fueren indispensables cantidades adicionales para cubrir la rehabilitación de la víctima, en un instituto técnico, el Juez podrá autorizar el pago en forma anticipada de varias pensiones de una sola vez, tomando en consideración la capacidad económica del patrono; pero en ningún caso podrán pagarse más de seis pensiones anticipadas.

**Art. 355.-** El Inspector General de Trabajo podrá autorizar el pago global o parcial de la indemnización por riesgo profesional en los mismos casos que el Juez de Trabajo, cuando actúe conforme a las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas.

**Art. 356.-** Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores conforme a este Título, serán aumentadas hasta en una tercera parte de su monto, cuando el accidente o la enfermedad se hubiesen producido por infringir el patrono las normas y recomendaciones que sobre seguridad e higiene hayan dictado las autoridades competentes.

Asimismo, cuando el accidente o la enfermedad se hubiesen producido por infracción a dichas normas y recomendaciones por parte del trabajador, la indemnización se reducirá hasta en una tercera parte de su monto.

El aumento o disminución, en los casos de este artículo, deberá acordarlo el Juez de Trabajo, previo informe de las autoridades correspondientes.

**Art. 357.-** Si el riesgo produjere la enajenación mental de la víctima o la dejare sordomuda y no pudiese darse a entender por escrito, las indemnizaciones se pagarán únicamente a la persona que en estos casos la represente conforme a la ley, o, en su defecto, a la persona que el Juez de Trabajo designe

de entre las enumeradas en el Art. 336, atendiendo a las circunstancias familiares del demente o sordomudo.

En igual forma se procederá cuando se trate de beneficiarios de la víctima que sean menores de edad o que padezcan de enajenación mental o sordomudez.

**Art. 358.-** Las indemnizaciones a que se refiere este Título, son de carácter personal, no pudiendo transferirse por acto entre vivos ni transmitirse por causa de muerte.

**Art. 359.-** En cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

#### CAPITULO IV SEGUROS

**Art. 360.-** Los patronos de empresas que se dediquen a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan un peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, están obligados a asegurar a aquellos trabajadores que, por participar en la ejecución de labores peligrosas, están expuestos a sufrir riesgos profesionales. No será necesaria dicha calificación respecto de las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades indicadas en el Art. 106.

**Art. 361.-** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo dictamen de la Dirección General de Previsión Social sobre las condiciones de seguridad e higiene prevalentes en el centro de trabajo del solicitante, podrá relevar a los patronos de la obligación legal de asegurar a sus trabajadores, cuando acrediten tener bienes más que suficientes para responder por las obligaciones derivadas de los riesgos profesionales.

Sin embargo, cuando las condiciones económicas del patrono variaren sustancialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de parte interesada, podrá revocar en cualquier tiempo la concesión a que se refiere el inciso anterior.

**Art. 362.-** Los patronos de aquellas empresas en donde los riesgos profesionales no hayan sido frecuentes y se empleen sistemas y equipos de seguridad apropiados a sus actividades, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, podrán ser relevados de la obligación de asegurar a sus trabajadores, siempre que constituyan una fianza bancaria suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que este Título les impone.

Los patronos interesados deberán solicitar la exención al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual, una vez justificadas las circunstancias mencionadas en el inciso anterior, fijará la cuantía de la fianza que deberá rendirse.

Para su aprobación, la fianza deberá reunir, además, los requisitos siguientes:

- a) Que sea otorgada por un banco legalmente establecido en el país;
- b) Que cubra un lapso no menor de un año; y

- c) Que el fiador renuncie expresamente al beneficio de excusión de bienes.

Rendida y aprobada la fianza, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concederá la exención solicitada.

**Art. 363.-** El patrono que no sea salvadoreño y que, a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tenga bienes suficientes para cubrir las responsabilidades que el presente Título le impone, deberá asegurar a sus trabajadores contra riesgos profesionales, cualquiera que sea la naturaleza de las labores que desempeñen en su empresa.

**Art. 364.-** Las pólizas de seguros, en los casos de los artículos 360 y 363, deberán cubrir un lapso no menor de un año, salvo cuando se trate de trabajos temporales que tuvieren una duración menor.

Transcurrido el plazo señalado, así como cuando por cualquier causa se cancelare la póliza antes de su vencimiento, deberá otorgarse inmediatamente un nuevo seguro.

**Art. 365.-** Fuera de los casos de los artículos anteriores, será facultativo para el patrono asegurar o no a sus trabajadores por los riesgos profesionales que pudieren sufrir.

**Art. 366.-** Los contratos de seguros no podrán otorgarse sino con compañías de seguros inscritas en el registro que al efecto se llevará en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En este registro sólo se inscribirán aquellas compañías cuya solvencia económica pueda garantizar el cumplimiento de las obligaciones que impone este Título.

De toda póliza de seguros suscrita para garantizar los riesgos profesionales que pudieren ocurrir a los trabajadores deberá enviar la compañía respectiva una copia certificada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 367.-** Los patronos deberán fijar avisos impresos en lugares visibles del establecimiento indicando el nombre y dirección de la compañía aseguradora y el plazo de vigencia de la póliza.

**Art. 368.-** El contrato de seguro no exime al patrono de la obligación de indemnizar los riesgos profesionales si, por cualquier causa, la compañía aseguradora no lo verificare en la forma y tiempo prevenidos. En consecuencia, el trabajador asegurado o sus beneficiarios deberán dirigir su acción, en primer término contra la compañía aseguradora y, subsidiariamente, contra el patrono.

## LIBRO CUARTO DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

### TITULO PRIMERO DE LA JURISDICCIÓN, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES

#### CAPITULO ÚNICO

**Art. 369.-** Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieren lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

**Art. 370.-** Las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado. En segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil.(7)

**Art. 371.-** El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será:

- a) El del domicilio del demandado; y
- b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.

**Art. 372.-** Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención.

**Art. 373.-** La jurisdicción de trabajo es improrrogable excepto en el caso del inciso sexto del Art. 422. La competencia territorial sólo podrá prorrogarse cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aun en este caso, en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos de carácter jurídico no podrá prorrogarse.

**Art. 374.-** Toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que lo represente.

**Art. 375.-** Pueden comparecer por otro:

- a) Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la ley;
- b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones;
- c) Los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato, cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo;
- ch) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;
- d) Los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral. Esta facultad durará tres años contados a partir de la fecha en que se aprobaron las asignaturas dichas. Tal circunstancia se establecerá con la certificación respectiva;
- e) El Procurador General de la República o sus delegados, en representación de los trabajadores, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público. (7)

**Art. 376.-** El trabajador mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, comparecerá por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República. Este último estará obligado a representarlo personalmente o por medio de sus delegados, con el solo requerimiento del menor o de cualquiera otra persona.(7)

La nulidad que consiste en haber comparecido el menor por sí, no podrá convalidarse y deberá declararse a pedimento de parte o de oficio, en cualquiera de las instancias, a menos que requerido su representante legal o el Procurador General de la República, ratifiquen lo actuado, dentro de tercero día, contado a partir del día siguiente al de la notificación respectiva.(7)

**Art. 377.-** Las partes o sus representantes podrán designar uno o más apoderados por escritura pública, o en acta que se levantará ante el juez de la causa, firmada por él, su secretario, el poderdante u otra persona a su ruego si no supiere o no pudiere firmar y el o los mandatarios nombrados, todo pena de nulidad.

También podrán nombrar a sus mandatarios por escrito presentado personalmente al juez o secretario del tribunal o por escrito autenticado. En estos casos el nominado deberá aceptar el cargo ante el funcionario respectivo, y podrá sustituir el poder siempre que no se lo hubiere prohibido el mandante.

## TITULO SEGUNDO PROCEDIMIENTO PARA LOS JUICIOS INDIVIDUALES

### CAPITULO I JUICIO ORDINARIO

#### SECCIÓN PRIMERA DE LA DEMANDA

**Art. 378.-** La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario.

**Art. 379.-** La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

- 1) Designación del juez ante quien se interpone;
- 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
- 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
- 5) Relación de los hechos;
- 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
- 7) Peticiones en términos precisos;
- 8) Lugar y fecha; y
- 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

**Art. 380.-** Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el Art. 386, la demanda escrita, lo mismo que su modificación o ampliación, deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya. Si la demanda fuere verbal, de ella, de su modificación o ampliación, se sacarán las copias expresadas para los mismos efectos.

**Art. 381.-** Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisibile la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo desee el interesado.

La omisión de la orden a que se refiere el inciso anterior, hará incurrir al juez en una multa de veinticinco a cincuenta colones, que impondrá el tribunal superior con la sola vista de los autos. En la misma multa incurrirá el juez que al recibir una demanda verbal omitiere alguno de los mencionados requisitos en el acta que dicha demanda se asiente.

**Art. 382.-** Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.

**Art. 383.-** La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes.

Cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada; se entenderá que se ha presentado nueva demanda, pero esto último sólo sucederá cuando en el juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta.

**Art. 384.-** Cuando el actor tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, estará obligado a ejercitar sus acciones en una sola demanda.

Cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones de una misma demanda.

## SECCIÓN SEGUNDA DE LA CITACIÓN A CONCILIACIÓN Y DEL EMPLAZAMIENTO

**Art. 385.-** Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados y residieren en distintos lugares, el juez fijará el término del emplazamiento tomando en cuenta el lugar en donde resida el más lejano. Las esuelas correspondientes, en este caso, deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria, el juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Cuando la demanda fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieran la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 421.

Siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.



Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.

**Art. 386.-** La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquila firmará su recibo, si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad.

**Art. 387.-** La citación al demandante, se hará del modo establecido en el artículo anterior, pero sin necesidad de entrega de copia de la demanda.

**Art. 388.-** Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente:

- 1º) El juez leerá en voz alta la demanda;
- 2º) A continuación, actuando el juez como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento en que el juez lo considere oportuno, y
- 3º) El juez hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa debiendo los comparecientes manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si las rechazan en su totalidad.

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez, el secretario y los comparecientes. Si estos últimos no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así.

Si las partes, o alguna de ellas, no concurrieren a la audiencia conciliatoria, se consignará tal circunstancia en acta que firmarán el juez, el secretario y parte presente si pudiere y quisiere.

La omisión del acta o de cualquiera de los requisitos esenciales que deba contener, hará incurrir al juez en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el tribunal que conociere en grado del juicio.

**Art. 389.-** La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

**Art. 390.-** Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

**Art. 391.-** Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse.

Si sólo se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

### SECCIÓN TERCERA DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

**Art. 392.-** Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.

Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 3º.

La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante.

Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

**Art. 393.-** La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuesta la excepción dicha, el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Cuando el juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, citará nuevamente a conciliación.

**Art. 394.-** Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa.

**Art. 395.-** Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente.

Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva.

#### **SECCIÓN CUARTA DE LOS JUICIOS DE MERO DERECHO Y DE HECHO**

**Art. 396.-** Si sólo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de mero derecho, quedando para sentencia al contestarse la demanda

En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días.

**Art. 397.-** Salvo las excepciones legales, en los últimos dos días del plazo probatorio, no se podrá presentar solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos.

**Art. 398.-** En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto.

**Art. 399.-** Las pruebas se presentarán en el lugar, día y hora señalados, previa citación de parte, pena de nulidad.

**Art. 400.-** Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho. Y puede ser: judicial o extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja.

Confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna.

Confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

Hay confesión compleja, conexas o indivisible, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos.

Existe confesión compleja, no conexas o divisible, cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.

**Art. 401.-** La confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años de edad el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error.

La confesión calificada o la compleja indivisible harán plena prueba, si en cualquier tiempo antes de la sentencia fueren aceptadas por la parte contraria. No ocurriendo esto último aquéllas no serán tomadas en cuenta al dictarse la sentencia respectiva.

La confesión compleja divisible hará plena prueba únicamente de lo que de ella perjudique al confesante. Sobre lo demás que dicha confesión contenga deberá rendirse prueba por aparte.

**Art. 402.-** En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.

El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha. (10)

**Art. 403.-** Si se redarguye de falso un instrumento antes de que la causa se reciba a pruebas, la falsedad deberá probarse dentro del término probatorio.

Si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederán para probarla dos días perentorios.

Si se alegare la falsedad dentro del término probatorio, se probará en el que falte, siempre que no sea menor de dos días. Si fuere menor, se completarán los dos días.

**Art. 404.-** Cuando en un juicio de trabajo tenga lugar el incidente de falsedad, el juez se limitará en la sentencia definitiva a aceptar o rechazar como prueba el instrumento redarguido, según el mérito de las probanzas, absteniéndose de declararlo falso.

**Art. 405.-** Los instrumentos de toda clase declarados falsos por los jueces de lo civil, no tendrán valor probatorio en los juicios de trabajo.

**Art. 406.-** Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138.

Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes y no presentare los documentos mencionados, o no los llevare con las formalidades legales, o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrá derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior, hubiere de condenarse a la otra parte al pago de cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el juez.

Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados, por caso fortuito o fuerza mayor.

**Art. 407.-** Tratándose de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37 y de la causal 1ª del Art. 49, el patrono podrá por su propia iniciativa aducir a su favor los libros de contabilidad, para establecer extremos cuya

prueba pueda resultar de ellos, siempre que dichos libros se hubieren llevado con arreglo a la ley y que sus asientos estuvieren conformes con los respectivos comprobantes y demás atestados.

**Art. 408.-** Cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje.

**Art. 409.-** Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones de los testigos presentados en contravención a esta regla.

**Art. 410.-** Se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario presentado al efecto, el cual sólo servirá de guía al juez para recibir sus declaraciones. El juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos; y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición.

El testigo vario o contradictorio en lo principal de su deposición no hará fe. Tampoco harán fe las declaraciones de los testigos falsos o habituales y el juez deberá ordenar de inmediato su detención y procesamiento para que se le deduzcan las responsabilidades de ley.

Se entenderán testigos habituales aquellas personas que se dediquen a declarar en cualquier género de causas para favorecer las pretensiones de cualquiera de las partes, quedando a juicio del juez la calificación de estas circunstancias.

**Art. 411.-** Cuando la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieren examinado, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término.

**Art. 412.-** Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

**Art. 413.-** La falta del contrato escrito será imputable al patrono y, en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 21, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato.

Para destruir la anterior presunción, serán admisibles todos los medios de prueba. Sin embargo, el patrono no podrá excepcionarse alegando condiciones inferiores a las que resulten de la aplicación de las reglas consignadas en el Art. 415, pues en tal caso el conflicto deberá fallarse de conformidad con las mismas.

**Art. 414.-** Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono.

**Art. 415.-** Cuando en el contrato escrito se omitieren alguno o algunos de los requisitos mencionados en el Art. 23, relativos a condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, se entenderán incorporadas en el contrato las que resulten de la aplicación de una de las reglas siguientes:

- 1ª) Se estimará que las condiciones en que el trabajador prestare o haya prestado sus servicios, no podrán ser inferiores a aquéllas que rigen en la empresa para los trabajadores que desempeñan igual o similar trabajo;
- 2ª) Si en la empresa no hubiere trabajadores que desempeñen tareas iguales o similares con las que puedan equipararse aquéllas que desempeña el trabajador, se entenderán pactadas las mejores condiciones vigentes para los trabajadores que prestan servicios de igual índole, en otra empresa que tenga el patrono en el mismo departamento de la República; y
- 3ª) En cualquier caso, se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma clase de labor.

Las anteriores reglas se aplicarán también para determinar las condiciones de trabajo en los contratos que la ley permite celebrar verbalmente, salvo que el trabajador probare mejores condiciones.

## SECCIÓN QUINTA DE LA SENTENCIA

**Art. 416.-** Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes.

**Art. 417.-** En las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el Art. 427 del Código de procedimientos Civiles, debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo.

**Art. 418.-** Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

- 1º) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;
- 2º) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;
- 3º) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y
- 4º) En razones de equidad y buen sentido.

**Art. 419.-** Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados.

**Art. 420.-** En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

**Art. 421.-** Si una persona jurídica es titular del centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomine.

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se tramará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal.

## SECCIÓN SEXTA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y ARREGLOS CONCILIATORIOS

**Art. 422.-** Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra.

#### **SECCIÓN SÉPTIMA**

#### **DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS CONTRA EL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS, Y SEMIAUTONOMAS**

**Art. 423.-** Si la sentencia condenare al Estado al pago de una cantidad líquida, el juzgador hará saber el contenido de aquélla y su calidad de ejecutoria al Ministro del Ramo respectivo y al Presidente de la Corte de Cuentas de la República, así como a cualquier otro funcionario que determine la ley de la materia, a fin de que libren y autoricen las órdenes de pago con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto General de Gastos.

Si por razones de índole puramente fiscal no fuere posible cargar la orden de pago al Presupuesto vigente, el Ministro del Ramo propondrá que en el Presupuesto General de Gastos del año siguiente, se incluyan las asignaciones o partidas necesarias para el pago de lo ordenado en la sentencia ejecutoriada.

**Art. 424.-** Las sentencias dictadas contra los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas se ejecutarán en la forma establecida en el artículo precedente.



## CAPITULO II PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

### SECCIÓN PRIMERA DE LOS JUICIOS DE ÚNICA INSTANCIA

**Art. 425.-** Los juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales de que tratan los Art. 187 y 202.

Si al fallar el juez condenare el pago de más de doscientos colones, no se invalidará por ello el proceso.

Cuando no excediendo de doscientos colones la reclamación se ventilare en juicio ordinario, no será nulo el proceso; pero el juez incurrirá en una multa de cincuenta colones que impondrá el tribunal superior en grado, al conocer del recurso que contra la sentencia definitiva se interpusiere.

**Art. 426.-** La demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito. En primer caso, el juez levantará acta; y en ambos casos deberá cumplirse lo dispuesto por el Art. 379.

Si la demanda no reune los requisitos legales o fuere oscura, el juez prevendrá al actor para que subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que aquél señale.

Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, en la misma audiencia, si fuere posible, se resolverá ordenando que se cite al demandado, para que en el día y hora que se señale, comparezca a contestar la demanda en forma verbal y también citará al demandante para el mismo día y hora, a fin de celebrar conciliación.

**Art. 427.-** Si comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar la contestación de la demanda; e inmediatamente después, estando presente el actor, el juez intentará conciliar a las partes, ajustándose en este caso a lo prescrito por el Art. 388.

Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde el reo y se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Si no comparece el actor se continuará la actuación sin su asistencia.

**Art. 428.-** La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda.

Opuesta la excepción dicha, se suspenderá el proceso y se abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, el juez se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Declarada sin lugar la excepción de incompetencia mencionada, el juez señalará nuevo día y hora para la contestación de la demanda.

No tendrán lugar en el juicio de única instancia, las excepciones de informalidad u obscuridad de la demanda.

**Art. 429.-** Las demás excepciones podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero sólo en primera instancia y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436.

**Art. 430.-** En el juicio de única instancia no tendrá cabida la mutua petición.

**Art. 431.-** La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

**Art. 432.-** Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

**Art. 433.-** Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no haya habido avenimiento.

**Art. 434.-** Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados de conformidad con el primer inciso del artículo anterior, y no pudiese reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informará de esto al juez, quien ordenará, con sólo tal informe, que el juicio siga adelante y, probándose oportunamente lo acaecido, se presumirá legalmente el despido y el contrato al que le pone término.

**Art. 435.-** No habiendo avenimiento total o parcial en la audiencia conciliatoria, o pasado el momento señalado para la misma, por no haber estado presentes en el tribunal las dos o una de las partes, el juez abrirá a pruebas por tres días.

**Art. 436.-** El juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día de término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en dicho día.

**Art. 437.-** En esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladoras del juicio ordinario de trabajo que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza.

**Art. 438.-** Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

**Art. 439.-** Concluido el término probatorio el juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva, la cual deberá ser motivada; pero redactada como si fuera una interlocutoria.

## SECCIÓN SEGUNDA

### JUICIO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO

**Art. 440.-** En los casos de suspensión de contrato, contemplados en los artículos 40 y 41, la demanda para que se declare procedente la suspensión contendrá todos los requisitos exigidos por el Art. 379 que resultaren pertinentes, lo mismo que la fecha probable de reanudación de las labores.

**Art. 441.-** Tratándose de los casos a que se refiere el Art. 42, la demanda no será admitida si a ella no se acompaña el comprobante de haberse dado previamente el aviso preceptuado por tal disposición legal. Tampoco será admitida después de haber transcurrido sesenta días de notificado el aviso.

**Art. 442.-** Admitida la demanda, se emplazará al demandado o demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes.

Si el demandado o uno por lo menos de los varios demandados, pidieren al contestar la demanda que se justifique la causal o causales alegadas y éstas no estuvieren suficientemente comprobadas, se abrirá a pruebas el juicio por el término de ocho días y, vencidos, el juez, según el mérito de las pruebas vertidas, pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes declarando la procedencia o improcedencia de la suspensión.

En este último caso el juez debe señalar prudencialmente un plazo dentro del cual deben reanudarse las labores.

Si la parte demandada hubiere sido declarada rebelde, o no habiéndolo sido no pudiere al contestar la demanda, que se le justifique la causal o causales alegadas, se presumirán ciertos todos los extremos de la demanda y el juez declarará procedente la suspensión del contrato o contratos individuales de trabajo. Siendo varios los demandados, la solicitud de justificación por parte de alguno de ellos, aprovechará a los demás.

**Art. 443.-** En esta clase de juicios, con sólo lo manifestado al respecto en la demanda, se presumirá legalmente cierta la existencia del o los contratos individuales de trabajo a que ella se refiere.

**Art. 444.-** Si dentro del proceso se hubiere probado la suspensión indebida de labores a que se refieren los Arts. 42 y 43, estando establecidos los demás extremos pertinentes, la sentencia deberá contener también la condenación que corresponda según las disposiciones legales antes expresadas.

## SECCIÓN TERCERA

### PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE FALLOS PRONUNCIADOS EN JUICIOS POR RIESGOS PROFESIONALES

**Art. 445.-** En los casos del Art. 359 podrá el interesado pedir la revisión del fallo, siempre que se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, de conformidad al procedimiento que sigue.

**Art. 446.-** La parte interesada se presentará por escrito al tribunal que conoció en primera instancia, solicitando dicha revisión y pidiendo que se nombren peritos a efecto de que dictaminen sobre los extremos invocados.

**Art. 447.-** Admitida la solicitud, el juez la hará saber a la otra parte y nombrará peritos para que emitan dictamen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad.

**Art. 448.-** El juez, basándose en el dictamen pericial, pronunciará sentencia reformando o no el fallo.

Estas diligencias formarán parte de la pieza principal y la sentencia únicamente admitirá el recurso de revisión conforme el Art. 568.

**Art. 449.-** Si la revisión se fundare en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo profesional, la reclamación deberá ventilarse siguiendo los trámites del procedimiento ordinario, y la indemnización a cuyo pago se condenare por razón de dicho fallecimiento, será el total que resulte conforme a la ley, después de deducido lo que como indemnización por incapacidad permanente se le hubiere pagado en vida a la víctima.

### CAPITULO III DISPOSICIONES COMUNES

**Art. 450.-** En cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial, llevado a cabo ante un conciliador reconocido por la ley y comunicado al Juez de la causa.

Es válida la transacción en asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Para que produzca sus efectos deberá ser homologada por el juez competente.

**Art. 451.-** La acumulación de autos procederá siempre que los juicios estuvieren en la misma instancia, en los casos siguientes:

- 1) En el caso del inciso primero del Art. 384 cuando las acciones se intentaren en juicios separados; y
- 2) Cuando interviniendo en juicios separados las mismas partes, la sentencia que haya de pronunciarse en uno de los juicios hubiere de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

**Art. 452.-** Existiendo juicios acumulables en un mismo tribunal, el juez decretará de oficio o a petición de parte la acumulación correspondiente y si los juicios existieron en diferentes tribunales, previos los informes que a petición de parte se emitan al efecto, se decretará la acumulación sin más trámite ni diligencia.

**Art. 453.-** De toda diligencia en que intervenga el juez, se levantará acta que deberá firmar con su secretario, y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

**Art. 454.-** La persona que a la fecha de la demanda, apareciere inscrita en el Registro de Comercio como representante de una sociedad mercantil, será con quien se entenderá aquélla, sin perjuicio de que el verdadero, caso de no ser aquél, pueda apersonarse en cualquier estado de la causa sin poder hacerla retroceder ni invalidar por ese motivo.

Cuando la elección o el nombramiento del representante de una persona jurídica no está sujeta a inscripción en un registro público, la demanda podrá entablarse contra cualquiera de sus miembros directivos como representantes de aquélla, sin perjuicio de que el verdadero representante pueda apersonarse en cualquier estado del juicio sin poder hacerlo retroceder ni invalidar por este motivo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Art. 421.

**Art. 455.-** Las personas jurídicas están obligadas a fijar en lugar visible del local de la empresa, establecimiento o centro de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos de las mismas, con indicación de quién o quiénes tienen la representación legal.

**Art. 456.-** En los juicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el riesgo siempre debe probarse.

**Art. 457.-** Si una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó en todo el tiempo intermedio.

**Art. 458.-** Toda sentencia dictada en juicios o procedimientos laborales, judiciales o administrativos, los arreglos conciliatorios que en aquéllos se lograren y la transacción homologada, se ejecutarán en la forma preceptuada en el Art. 422.

**Art. 459.-** Cuando el trabajo se realice para dos o más patronos interesados en la misma empresa o establecimiento, como condueños, socios o copartícipes, serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

**Art. 460.-** La fe notarial respecto de la existencia de una persona jurídica y de la calidad de su representante legal, será suficiente para tener por comprobada tal existencia y calidad.

**Art. 461.-** Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente.

**Art. 462.-** Cuando fueren varios los patronos de una misma empresa o establecimiento, sólo podrá pedirse posiciones a uno de ellos; y la actitud que asume al ser citado, lo mismo que la absolución que hiciere se entenderá asumida o hecha por todos.

**Art. 463.-** Puede pedirse posiciones al representante patronal actual y, en este caso, la no comparecencia a la segunda citación, la negativa a declarar o a prestar juramento, lo mismo que la absolución de aquéllas, se tomarán como propias del patrono o patronos de la empresa o establecimiento de que se trate.

**Art. 464.-** Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono.

En estos casos el incumplimiento de cualquiera de los pagos de salarios en que el patrono incurriere, dará lugar a que el trabajador pueda pedir la ejecución de la sentencia.

**Art. 465.-** Probado el pago de salario o de cuotas del Seguro Social por planillas o recibos y a falta de ambos por cualquier medio de prueba, se presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere.

**Art. 466.-** Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consientan expresamente en ellas; o tácitamente por no interponer los recursos legales en el término de ley; en el caso del Art. 585; y cuando de ellas no exista recurso alguno.

## TITULO TERCERO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

### CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

**Art. 467.-** Por su naturaleza los conflictos colectivos de trabajo son:

- 1) Jurídico o de Derecho; y
- 2) Económicos o de Intereses.

**Art. 468.-** Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.

**Art. 469.-** Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

**Art. 470.-** En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados.

### CAPITULO II DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO

**Art. 471.-** Cuando se trate de un conflicto colectivo jurídico, la parte interesada presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del Art. 379 aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

**Art. 472.-** Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, o que está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

**Art. 473.-** Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder.

**Art. 474.-** Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el juez abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato o convención, o de la ley o del reglamento interno de trabajo.

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el juez fallará, dentro de cinco días, ordenando que se cumpla con la norma o normas infringidas dentro de los diez días siguientes a la notificación.

**Art. 475.-** Cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato o convención colectivos de trabajo, el juez fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término de emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente el juez señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.

**Art. 476.-** Transcurrido el plazo señalado sin que el infractor cumpla, la parte interesada lo hará saber al juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobar el incumplimiento y, verificado éste, el juez impondrá al infractor la sanción que corresponda, según lo que en seguida se dispone:

- a) Si el infractor fuere un patrono o un sindicato de patronos, y la parte demandante estuviere constituida por trabajadores no sindicados, se le impondrá una multa hasta de diez mil colones, que ingresará al fondo general del Estado. Siendo el actor un sindicato, o una coalición de sindicatos, no se impondrá multa sino que se condenará al infractor a pagar a dicha asociación profesional o coalición, una indemnización hasta por diez mil colones;
- b) Si el infractor fuere un sindicato de trabajadores o una coalición de sindicatos, se le impondrá una multa hasta de cinco mil colones que ingresará al fondo general del Estado; y
- c) Si el infractor fuere una institución oficial autónoma, se impondrá una multa de indemnización hasta de cinco mil colones en los mismos casos del apartado b), y responderán con su propio patrimonio y en forma solidaria, los miembros del Consejo o Junta Directiva que por acción u omisión resultaren culpables del incumplimiento.(7)

Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecidas en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.

Si una coalición de sindicatos es la multada, las asociaciones coligadas responderán solidariamente. Si la condena fuere al pago de indemnización a una coalición de sindicatos, la cantidad en que consista se dividirá por iguales partes entre las asociaciones coligadas.

**Art. 477.-** El fallo en que se imponga la multa o la indemnización, determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá pagar su valor.

**Art. 478.-** El fallo en que se imponga una multa o se condene al pago de una indemnización, será impugnado por medio del recurso de apelación.

**Art. 479.-** La sentencia dictada en esta clase de conflictos se hará ejecutar conforme a lo dispuesto en el Art. 422, a solicitud del interesado o del Fiscal General de Hacienda, según el caso.

### CAPITULO III

## DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES

### SECCIÓN PRIMERA

#### DE LAS ETAPAS

**Art. 480.-** Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

- a) La de Trato Directo;
- b) La de Conciliación;
- c) La de Arbitraje; y
- ch) La de Huelga o Paro.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### DEL TRATO DIRECTO

**Art. 481.-** Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención, y se denominará Pliego de Peticiones, y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto.

**Art. 482.-** La solicitud deberá contener:

- a) El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores, a quien se le presente;
- b) Nombre y generales del peticionario;
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y
- ch) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

**Art. 483.-** La solicitud y copia de ésta, el proyecto y la certificación a que se refiere el Art. 481, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

**Art. 484.-** Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de veinticuatro horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación.

**Art. 485.-** Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Director General de Trabajo, quien previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones.



**Art. 486.-** En las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención. Las sesiones, salvo determinación expresa de las partes, se llevará a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que el patrono hubiese recibido el pliego de peticiones. (8)

**Art. 487.-** Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, éstos se someterán a la aprobación de la respectiva asamblea sindical.

Aprobado que sea el contrato o convención, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, se harán constar en acta que se extenderá en duplicado, los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquellos en que no los hubo. De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Director General de Trabajo, que inicie la etapa de conciliación. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada.

**Art. 488.-** Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo.

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de éstas, la hora y fecha de presentación haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo. (3)

**Art. 489.-** La etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período cualquiera de las partes podrá pedir al Director General de Trabajo, que se inicie la etapa de conciliación.

No será necesario aguardar la conclusión del plazo a que se refiere el inciso anterior si la parte que recibe el pliego de peticiones manifiesta que se niega a entrar en negociaciones. (8)

**Art. 490.-** DEROGADO. (8)

### SECCIÓN TERCERA DE LA CONCILIACIÓN

**Art. 491.-** Cuando en el caso del artículo 488, la negativa de la parte a quien se presente la solicitud de negociación se fundare en la falta de titularidad de los solicitantes, el Director General de Trabajo, como acto previo a la etapa conciliatoria, comprobará si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el Art. 492. Tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso.

Si los peticionarios no tienen la titularidad dicha el conflicto se dará por terminado. En caso contrario se aplicarán los artículos siguientes.

**Art. 492.-** Al recibir la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo inmediatamente, si él decidiera no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, cite a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones

de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar; en caso de desacuerdo o de inasistencia, el Director General de Trabajo hará los señalamientos respectivos. (3)

Además del conciliador en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 493.-** El conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar averirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

**Art. 494.-** El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.

Si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente al representado, y si éste no comparece incurrirá en una multa hasta de un mil colones; si el mandante fuere una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal.(3)

**Art. 495.-** En la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

**Art. 496.-** La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes que acuerden su prórroga.

Podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas:

- 1o.) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y
- 2o.) Cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias.

Al concluir esta etapa por cualquier causa, se levantará acta consignando el hecho. (8)

**Art. 497.-** El conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo y recibidas por éste o cuando él mismo hubiere actuado, dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

**Art. 498.-** Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de que habla el artículo anterior, si cualquiera de las partes decidiera someterlo a arbitraje, lo comunicará al Director General de Trabajo para que éste lo haga saber a la otra parte, previéndole manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, si acepta o no el arbitraje ofrecido. Si éste fuere aceptado se procederá como se indica en la sección siguiente.

Cuando la parte a quien se ofreciese el arbitraje no estuviere de acuerdo o cuando no contestare dentro del plazo señalado, el Director General de Trabajo lo notificará al oferente, y si éste fuere la parte que promovió el conflicto dentro de las veinticuatro horas siguientes, manifestará a dicho funcionario el propósito de declarar la huelga o el paro, o que desiste del conflicto.

**Art. 499.-** Si veinticuatro horas después de notificada la resolución a que se refiere el Art. 497 lo que manifestare la parte que promovió el conflicto, no fuere el propósito de someterlo al conocimiento de árbitros, sino el de declarar la huelga o el paro, se procederá como se indica en las Secciones Séptima y Octava.

Cuando en la oportunidad señalada se desistiese, con ello terminará el conflicto.

#### **SECCIÓN CUARTA DEL ARBITRAJE**

**Art. 500.-** Habiendo terminado la etapa conciliatoria, el arbitraje procederá en los siguientes casos:

- 1º) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;
- 2º) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;
- 3º) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

No será necesaria la escritura de compromiso y el conflicto se considera sometido al arbitraje, desde que se ponga de manifiesto el acuerdo de las partes. (2)(8)

**Art. 501.-** Dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Director General de Trabajo. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo, el Director General lo hará en nombre del infractor o infractores. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Director General para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal.

**Art. 502.-** Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticuatro años, que sepan leer y escribir, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos, y que no hayan sido condenados por delito.

**Art. 503.-** No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

- a) Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y
- b) Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

**Art. 504.-** Los árbitros podrán ser recusados ante el Director General de Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente en las cuarenta y ocho horas siguientes. Esta resolución no admitirá recurso alguno.

**Art. 505.-** Son causas de recusación:

- 1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503.

- 2ª) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados;
- 3ª) Tener enemistad por hechos determinados con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; y
- 4ª) Tener interés en el conflicto.

**Art. 506.-** Al dar posesión a los miembros del tribunal, el Director General entregará al Presidente, todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.

**Art. 507.-** Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad.

El Tribunal podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

**Art. 508.-** El Tribunal de arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros; y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal, incurrirá en multa de cien colones, que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo, sin formación de causa.

**Art. 509.-** Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada, y tendrá lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

**Art. 510.-** Dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si alguno rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos.

El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término señalado en el inciso anterior; pero por tal motivo, los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios.

**Art. 511.-** El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno.

**Art. 512.-** El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción.

**Art. 513.-** Las autoridades, funcionarios y, especialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quedarán obligados a prestar al tribunal arbitral, todo el auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones.

**Art. 514.-** Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para

cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente.

### **SECCIÓN QUINTA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO**

**Art. 515.-** Serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afectasen a un servicio esencial.

A tales efectos se consideran servicios esenciales aquellos cuya interrupción ponga en peligro o amenaza poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Para la calificación de un servicio como esencial, se debe tener en cuenta las circunstancias de cada caso. (2)(7)(8)

### **SECCIÓN SEXTA PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO**

**Art. 516.-** Cuando el conflicto colectivo económico fuere promovido por trabajadores no sindicalizados, o que estando afiliados a un sindicato éste no fuere mayoritario, y siempre que dicho conflicto tuviere el objetivo tercero del Art. 528, las etapas, el trámite y los requisitos a observarse, deberán ser los mismos a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera de este Capítulo, con las modificaciones que enseguida se expresan.

**Art. 517.-** Para plantear el conflicto, los trabajadores o la junta directiva del sindicato existente, invitarán a todos los miembros del personal a una reunión para los fines siguientes:

- a) Señalar con precisión los intereses profesionales comunes que consideren no haber sido respetados por el patrono;
- b) Adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro de trabajo la decisión de plantear el conflicto colectivo;
- c) Elegir por mayoría de los concurrentes a la reunión, a los delegados que los representarán en el conflicto; y
- ch) Acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono.

De lo ocurrido en la reunión a que se refiere este artículo, bastará dejar constancia en documento privado, firmado por todos los asistentes, expresándose las generales y el medio de identificación de cada uno de ellos. Si alguno o algunos no pudieren o no supieren firmar, se hará constar esa circunstancia y pondrán su huella dígito- pulgar.

**Art. 518.-** El documento antes mencionado se presentará con la solicitud de trato directo. Esta última deberá contener:

- a) El nombre y generales del patrono a quien se le presente;

- b) Los nombres y generales de los delegados que actúan en representación de los trabajadores; y
- c) Una relación detallada de los hechos en que se hace consistir la violación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

**Art. 519.-** La solicitud y copia de ésta y el documento a que se refiere el Art. 517, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

**Art. 520.-** Recibida la solicitud por la parte a quien se dirige, ésta invitará a los delegados para entablar las negociaciones proponiéndoles el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo.

**Art. 521.-** Si en la negociación directa se llegare a un acuerdo total, éste se hará constar en acta suscrita por las partes, debiendo cualquiera de ellas solicitar al Director General de Trabajo que la homologue.

Homologada el acta, los compromisos contraídos obligan a las partes; el Director General de Trabajo podrá hacerla cumplir por los medios legales que estén a su alcance y tendrá el carácter de arreglo conciliatorio, con la fuerza ejecutiva que como tal le corresponde.

**Art. 522.-** Si hubiere acuerdo parcial, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Los puntos en que no hubiere habido acuerdo, se consignarán en acta, y cualquiera de las partes la remitirá al Director General de Trabajo, junto con la petición de que se inicie la etapa conciliatoria.

**Art. 523.-** Cuando la parte a quien se dirija la solicitud se niegue a entrar en negociaciones, rechazándola, o cuando no diere respuesta escrita en el término legal, se aplicará lo dispuesto en los Arts. 488 y 489.

**Art. 524.-** Si en la etapa conciliatoria se llegare a un avenimiento total, tendrá éste fuerza ejecutiva, y tratándose de obligaciones no económicas, el Director General de Trabajo las hará cumplir por los medios que estén a su alcance.

**Art. 525.-** El laudo arbitral que se pronuncia en esta clase de conflictos, pone fin a los mismos; y homologado que sea por el Director General de Trabajo obliga a las partes; tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y, respecto de las obligaciones no económicas, dicho Director podrá hacerlo cumplir por los medios legales que estén a su alcance.

**Art. 526.-** Lo dispuesto en esta Sección, se aplicará a los conflictos promovidos por el sindicato mayoritario, cuando tengan por finalidad la señalada en el ordinal 3º del Art. 528.

## SECCIÓN SÉPTIMA DE LA HUELGA

**Art. 527.-** Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

**Art. 528.-** Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquellas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades:

- 1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- 2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y
- 3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

**Art. 529.-** El acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta. (8)

Si la huelga fuese decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento que estuviese afectado por el conflicto, tal decisión obligará a todo el personal. (8)

Cuando hubiese sido adoptado por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. En todo caso ésta minoría deberá representar no menos de treinta por ciento de los trabajadores afectados por el conflicto. (8)

En la reunión en que se adopte el acuerdo se elegirá el comité de huelga. Dichos acuerdos serán notificados a la otra parte por medio del Director General de Trabajo, dentro de los siete días siguientes de haber sido adoptados.

El comité de huelga será el negociador de la solución del conflicto planteado; servirá de informador de los trabajadores y de órgano de comunicación con las autoridades.

**Art. 530.-** La huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

Tampoco podrá estallar cuando el objeto del conflicto fuese la revisión de un contrato colectivo existente y el término de duración del mismo no estuviese vencido. (8)

**Art. 531.-** Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo.

**Art. 532.-** Dentro de los siete días contados a partir del estallido de la huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte, y previa cita del sindicato que hubiese declarado la huelga determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos. (8)

**Art. 533.-** Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director General de Trabajo les señale. Si no cumplieren, el patrono podrá despedirlos sin responsabilidad de su parte. En este caso, el patrono pedirá al Director que designe a otros; o si lo prefiere solicitará a dicho funcionario autorización para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos.

**Art. 534.-** La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo.

**Art. 535.-** La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquéllos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos.

**Art. 536.-** El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción.

**Art. 537.-** A partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente.

**Art. 538.-** Durante la huelga, las autoridades públicas tienen a su cargo la vigilancia del desarrollo pacífico del movimiento, y ejercerán de modo permanente la acción preventiva que por ley les corresponde, a fin de evitar que los huelguistas u otras personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos.

## SECCIÓN OCTAVA DEL PARO

**Art. 539.-** Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

**Art. 540.-** Los paros que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.

**Art. 541.-** El conflicto colectivo promovido por un patrono o sindicato de patronos, deberá sujetarse a las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable.

**Art. 542.-** Decidido el paro se notificará a los trabajadores por medio del Director General de Trabajo.

**Art. 543.-** El paro no podrá hacerse efectivo antes de transcurridos cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

**Art. 544.-** Efectuado el paro, el patrono o sindicato de patronos comunicará al Director General de Trabajo, el día y hora en que ocurrió.

**Art. 545.-** Lo dispuesto para la huelga en los Arts. 532 y siguientes, se aplicará el paro.

## SECCIÓN NOVENA DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO

**Art. 546.-** Para calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga o del paro, serán competentes los Jueces de lo Laboral y los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral.

**Art. 547.-** Estallada una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos. Cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad, también podrá pedirla el Fiscal General de la República.



**Art. 548.-** Recibida por el tribunal la solicitud de calificación, inmediatamente pedirá al Director General de Trabajo, que le remita las diligencias correspondientes; éste las enviará dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición.

**Art. 549.-** Tratándose de la huelga, el tribunal prevendrá a los trabajadores por medio del comité de huelga, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, presenten el acta en que conste el acuerdo de la misma.

**Art. 550.-** Recibidas las diligencias y el acta a que se refiere el artículo anterior, el tribunal, previa cita de partes, se constituirá en las empresas o establecimientos afectados por la huelga, para comprobar por inspección, si la mayoría de los trabajadores está holgando pacíficamente.

**Art. 551.-** La huelga se presume legal, mientras no hubiese sido declarado lo contrario, a petición de parte. (8)

**Art. 552.-** Declarada la legalidad de la huelga, las autoridades del trabajo, las civiles y las de seguridad pública, a petición del Comité de huelga, deberán hacer respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, prestándole el auxilio necesario para suspender las labores en la empresa o establecimientos afectados.

**Art. 553.-** La huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de un servicio esencial;
- b) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528;
- c) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;
- ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530;
- d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo;
- e) Cuando no hubiese sido declarado por la mayoría absoluta de los trabajadores y de la inspección solicitada por parte interesada, resultare que los trabajadores huelguistas no respetan la libertad de trabajo de quienes no hubiesen adherido a la huelga.
- f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados. (8)

**Art. 554.-** En la misma resolución en que se declare la ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores.

Vencido el plazo, los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal.

**Art. 555.-** La ilegalidad de la huelga se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando afectare

un servicio esencial a la comunidad servido directamente por el Estado o por un ente descentralizado, o cuando manifiestamente con ella se pretendan objetivos distintos a los señalados en el art. 528. (8)

**Art. 556.-** No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 550 y la huelga se declarará ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;
- b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;
- c) Cuando de las mismas diligencias conste que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el Art. 530; o
- ch) Cuando en el término señalado en el Art. 549 no se presente el documento del que conste el acuerdo de huelga.

En los casos de las letras a) y ch), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe, o de concluido el plazo señalado en el Art. 549; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las diligencias.

**Art. 557.-** Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal la huelga;

Cuando la huelga no se limitase a la suspensión pacífica del trabajo, o cuando habiendo sido declarada por una minoría de trabajadores, éstos no respeten la libertad de trabajo de aquellos que no se adhieran a la huelga. (8)

**Art. 558.-** Tratándose del paro, y recibidas las diligencias remitidas por el Director General de Trabajo, el tribunal previa cita de partes, se constituirá en la empresa o establecimiento afectados por el paro, para practicar inspección a efecto de comprobar si el patrono ha suspendido las labores en la empresa o establecimiento.

**Art. 559.-** El paro será declarado legal, cuando se hayan llenado los requisitos y trámites que prescribe este Código y tenga por finalidad el objetivo señalado en el Art. 540.

Cuando el paro sea legal tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 552.

**Art. 560.-** El paro será declarado ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 540;
- b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto por este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;
- c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo señalado en el Art. 543;
- ch) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; o
- d) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 533.

**Art. 561.-** En la misma resolución en que se declare la ilegalidad del paro, se prevendrá al patrono que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, reanude las labores.

Vencido el plazo sin que el patrono o sindicato de patronos cumplan la orden, los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados los contratos individuales de trabajo con responsabilidad patronal y a exigir el pago de salarios ordinarios no devengados a consecuencia del paro ilegal.

**Art. 562.-** La ilegalidad del paro se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando manifiestamente con él se pretendan objetivos distintos a los señalados en el Art. 540.

**Art. 563.-** No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 558 y el paro será declarado ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;
- b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo o de conciliación; o
- c) Cuando de las mismas diligencias conste que el paro se ejecutó antes o después del plazo señalado en el Art. 543.

En el caso de la letra a), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las diligencias.

**Art. 564.-** Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal el paro:

- a) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de trabajadores; o
- b) Cuando el paro no se limitare a la suspensión pacífica de labores. En este caso, si ya se hubiere declarado la legalidad del paro, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 561.

**Art. 565.-** El juez en la calificación de la huelga o del paro no podrá delegar ninguna diligencia y la resolución que pronuncie no admite recurso.

Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión.

## SECCIÓN DÉCIMA DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO

**Art. 566.-** La huelga y el paro termina:

- 1) Por arreglo directo;

- 2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y
- 3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro.

En cuanto al arreglo directo se observará lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del Art. 487 y Art. 521 respectivamente; y en lo relativo al arbitraje, se aplicará lo dispuesto en la sección Cuarta de este Capítulo.

## TITULO CUARTO DE LOS RECURSOS

**Art. 567.-** Contra las providencias que se dicten de conformidad a este Libro, procederán los siguientes recursos:

- a) Revisión;
- b) Apelación; y
- c) Casación.

## CAPITULO I DE LA REVISIÓN Y SU TRAMITE

**Art. 568.-** Admiten recurso de revisión para ante la Cámara o Sala respectiva:

- 1º) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;
- 2º) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;
- 3º) El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y
- 4º) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio

**Art. 569.-** El recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o cámara que en primera instancia conoce del asunto.

**Art. 570.-** Interpuesto y admitido el recurso, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda.

**Art. 571.-** Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara, o la Sala en su caso sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

## CAPITULO II DE LA APELACIÓN

**Art. 572.-** Podrá interponerse recurso de apelación para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

- 1ª) Las que declaren inadmisibile la demanda;
- 2ª) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;
- 3ª) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;
- 4ª) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y
- 5ª) Las sentencias definitivas.

**Art. 573.-** También admiten el recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

- 1ª) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y
- 2ª) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

**Art. 574.-** El recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

**Art. 575.-** Interpuesto y admitido el recurso, el juez o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado, con emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

**Art. 576.-** Es permitido al apelado adherirse a la apelación, cuando la sentencia del inferior contenga dos o más partes y alguna de ellas le sea gravosa. Puede hacerse uso de este derecho únicamente dentro del término a que se refiere el artículo anterior.

**Art. 577.-** En segunda instancia, en el caso de apelación, pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, lo mismo que reforzarse con documentos, los hechos alegados en la primera; mas nunca se permitirá presentar testigos sobre los mismos puntos ventilados en ésta u otros directamente contrarios, alegar el actor nuevos hechos, ni hacer cosa alguna que pueda alterar la naturaleza de la causa principal.

Las nuevas excepciones a que se refiere el inciso anterior son aquéllas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieren lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquéllas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente imposibilitada de aducir la prueba respectiva en el tiempo oportuno.

**Art. 578.-** La oposición de las nuevas excepciones de que trata el artículo anterior, debe hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Art. 575. También dentro de dicho término deben prometerse, especificándolas las pruebas o los medios de prueba que se pretenda producir de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 577. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en el plazo expresado.

Si tal oposición y promesa no fueren hechos en la forma establecida en este artículo, la alegación no será tomada en cuenta y no se recibirán las pruebas que se propongan.

**Art. 579.-** Lo dispuesto en el artículo anterior, no tendrá aplicación cuando se tratare de establecer extremos tendientes a destruir las nuevas excepciones opuestas o extremos necesarios dentro de artículos o incidentes que en la segunda instancia se suscitaren, como recusaciones, tachas u otros semejantes.

**Art. 580.-** Antes de sentenciarse pueden las partes promover el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraria en segunda instancia. Y en este caso se procederá del modo y forma prescrito para la primera instancia.

**Art. 581.-** En segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

- 1º En los contemplados en los artículos 577 y 580;
- 2º) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;
- 3º) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad, ausencia otro motivo independiente de la voluntad de la parte; pero en este caso, el examen sólo recaerá sobre los testigos que no fueron examinados y por los puntos propuestos en el interrogatorio en que se designaron nominalmente.

**Art. 582.-** Recibida la causa a prueba en segunda instancia, tendrán lugar las probanzas, en la misma forma que en primera instancia, lo mismo que las tachas. Caso de ser admitida éstas, sólo podrán tacharse los testigos aducidos en segunda instancia; pero no se admitirá la de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta. La apreciación de la prueba será hecha del mismo modo que está prescrito para la instancia inferior.

**Art. 583.-** Todo término de prueba en segunda instancia será la mitad del que la ley concede para la primera instancia.

**Art. 584.-** Vencido el término probatorio y verificadas las pruebas propuestas, caso de haber tenido lugar, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los cinco días siguientes.

**Art. 585.-** Si el apelado no compareciere, se fallará como si se tratare de revisión; pero si no compareciere el apelante, vencido el término del emplazamiento hecho por el Juez, el tribunal de segunda instancia, aun de oficio declarará desierta la apelación, sin otro trámite que la certificación del Secretario que asegure no haberse apersonado en tiempo la parte.

Declarada la deserción quedará ejecutoriada la sentencia de que se apeló.

En segunda instancia no se considerará en ningún caso término de la distancia.

### CAPITULO III RECURSO DE CASACIÓN

**Art. 586.-** Sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que se pronuncien en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda,

ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

Los reclamos de salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales, no serán tomados en cuenta por el tribunal al hacer el cálculo de la suma total de lo reclamado en la demanda.

**Art. 587.-** El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

- 1ª) Infracción de ley o de doctrina legal; y
- 2ª) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

**Art. 588.-** El recurso por infracción de ley o de doctrina legal tendrá lugar;

- 1º) Cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de leyes o de doctrinas legales aplicables al caso.

Se entiende por doctrina legal la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes;

- 2º) Cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional;
- 3º) Por contener el fallo disposiciones contradictorias;
- 4º) Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado;
- 5º) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia;
- 6º) Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho; o error de hecho si éste resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y
- 7º) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

**Art. 589.-** El recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, tendrá lugar:

- 1º) Por falta de citación legal a conciliación; y
- 2º) Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca.

**Art. 590.-** Para admitir el recurso por quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

**Art. 591.-** El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

No siendo la parte laborante o el que la representa el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el inciso primero del Art. 586, sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, suma que, en el caso de que la Sala declare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a éste le correspondan.

En el caso a que se refiere el inciso anterior, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobante mencionado.

Sólo cuando la sentencia fuere casada se devolverá al recurrente la cantidad depositada.

**Art. 592.-** La Sala, al declarar inadmisibile el recurso, o al casar la sentencia recurrida, ordenará que el tribunal de instancia haga la entrega o devolución de la cantidad depositada a quien corresponda según antes queda expuesto.

**Art. 593.-** En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil.

#### **CAPITULO IV DEL RECURSO DE HECHO**

**Art. 594.-** Negada la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

**Art. 595.-** El tribunal superior librará comunicación al inferior para que le remita los autos el siguiente día hábil, salvo que de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad del recurso, en cuyo caso se resolverá así. La comunicación se hará por vía telegráfica, con aviso de recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

**Art. 596.-** Introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los dos días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los tres días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

#### **TITULO QUINTO DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 597.-** Las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales. (10)

**Art. 598.-** De las resoluciones que declaren improcedentes la excepción de incompetencia de jurisdicción o sin lugar una nulidad alegada, no se admitirá recurso alguno; pero podrá reclamarse contra ellas al recurrir de la sentencia definitiva.



**Art. 599.-** Procederá la declaratoria de nulidad en los casos previstos por este Libro y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

**Art. 600.-** Si el tribunal superior en grado que conoce, encontrare algún vicio penado con nulidad cometido por el inferior respectivo, que no hubiere sido subsanado, resolverá en la forma siguiente: si consiste en vicio que anule la causa, declarará nula la sentencia, la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia inmediata, mandando se reponga el proceso desde el primer acto válido; y si consiste en haber fallado contra ley expresa y terminante; se anulará la sentencia y se pronunciará la conveniente.

Cuando en el curso de la segunda instancia se hubiere cometido alguna nulidad de procedimiento que no hubiere sido subsanada, el tribunal declarará nula la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia, mandando reponer tales diligencias si fuere necesario.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la observancia de los trámites relativos a nulidad, contenidos en el Código de Procedimientos Civiles.

**Art. 601.-** En los juicios y conflictos de trabajo no habrá traslado, el actor no estará obligado a rendir fianza, y sólo habrá costas en la ejecución de las sentencias, de los arreglos conciliatorios y de la transacción.

**Art. 602.-** En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene.

**Art. 603.-** No habrá necesidad de aceptación de la parte contraria, al desistirse de una acción o de un recurso. Hecho el desistimiento en primera instancia, quedarán las cosas de una y otra parte en el mismo estado que tenían antes de la demanda. Si lo fuere en segunda instancia o en cualquier recurso, importará un expreso consentimiento de las sentencias apeladas o de que se ha recurrido.

**Art. 604.-** Cualquiera que sea el valor de lo que se demande, se admitirá siempre prueba de testigos.

**Art. 605.-** En lo laboral no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 141 del Código de Procedimientos Civiles.

**Art. 606.-** Cuando de conformidad con la ley, un directivo sindical tenga que actuar en juicios, procedimientos o diligencias laborales, comprobará su personería con sólo la credencial respectiva, extendida por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión social, de acuerdo con la Ley Orgánica de dicho Ministerio.

**Art. 607.-** De toda diligencia en que intervenga el Juez, la Cámara, la Sala, se levantará acta que autorizará el Secretario y Oficial Mayor, en su caso; y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

**Art. 608.-** Los patronos y los sindicatos de trabajadores o de patronos, deberán exhibir a las autoridades competentes y a los arbitradores y peritos, los documentos que sean necesarios para la resolución del conflicto, al ser requeridos al efecto.

**Art. 609.-** Si al ocurrir la sustitución hubiere juicios o conflictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido, se entenderá que desde el momento que haya sido notificado de la existencia de tales

juicios o conflictos, el patrono sustituto integra la misma parte demandada, se haya o no apersonado en el asunto.

## TITULO SEXTO DE LA PRESCRIPCIÓN

**Art. 610.-** Prescriben en sesenta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47, la resultante de lo dispuesto en el Art. 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la fracción 2ª del Art. 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción.

**Art. 611.-** Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en sesenta días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en sesenta días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador.

**Art. 612.-** Las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha del gasto o de la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia que declare exento de responsabilidad al patrono.

**Art. 613.-** Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

**Art. 614.-** La acción del patrono para reclamar la devolución de las cantidades que indebidamente hubiere adelantado al trabajador en el caso a que se refiere el artículo 308, prescribe en ciento ochenta días, contados a partir del día en que el patrono efectúe el pago de la última cantidad.

**Art. 615.-** Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad.

**Art. 616.-** Las demás acciones del trabajador o del patrono derivadas de los derechos que les reconoce este Código, que no hayan sido especialmente contempladas en este Título, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.

**Art. 617.-** La prescripción no corre en contra de los incapaces de comparecer en juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal. Este último será responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción, se causen a sus representados.

**Art. 618.-** La prescripción se interrumpe:

- 1º) Por interposición de la demanda;
- 2º) Por reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquélla contra quien transcorre dicho término; y
- 3º) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

## LIBRO QUINTO DISPOSICIONES FINALES

### TITULO ÚNICO

#### CAPITULO I DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y DEL PROCEDIMIENTO PARA IMPONERLAS

##### SECCIÓN PRIMERA INFRACCIONES DE LOS SINDICATOS

**Art. 619.-** Para imponer a los sindicatos las penas señaladas en este Código, la autoridad que tuviere conocimiento de la infracción o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al Juez competente en materia laboral, exponiendo los hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieren y solicitando que se aplique la sanción respectiva. (8)

**Art. 620.-** Dentro de los tres días siguientes al del recibo de la solicitud a que se refiere el artículo anterior, el Juez deberá citar al representante del sindicato para que comparezca a contestar dentro de los dos días siguientes. (8)

**Art. 621.-** Vencido dicho término, haya contestado o no el representante, el Juez abrirá el juicio a pruebas por el término de ocho días improrrogables. (8)

**Art. 622.-** Transcurrido el término probatorio, el Juez deberá sentenciar dentro de los tres días siguientes.

De la sentencia podrá interponerse Recurso de apelación, para ante la Cámara Laboral Respectiva, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la respectiva notificación.

Dicho recurso se tramitará en la forma establecida en este Código y de la sentencia pronunciada no se admitirá recurso alguno. (8)

**Art. 623.-** Si la pena impuesta fuere la de multa, el sindicato deberá enterar su valor dentro de los treinta días siguientes al de la notificación de la sentencia ejecutoriada. Si transcurrido dicho término no se hubiere cumplido la sentencia, la autoridad que impuso la multa ordenará la suspensión del sindicato hasta el día en que entere su valor. Esta suspensión, no podrá exceder al máximo legal.

**Art. 624.-** En el caso del artículo anterior o si la sentencia fuere de suspensión, la autoridad que la hubiere declarado ejecutoriada, librárá oficio a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que haga la anotación en el registro respectivo, de la suspensión y su motivo. Si la sentencia ordenare la disolución del sindicato, se mandará cancelar la inscripción en el registro respectivo por anotación marginal.

**Art. 625.-** En los casos a que se refiere el artículo anterior se librárá oficio al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato, a efecto de que éstos sean inmovilizados y se procederá a publicar avisos en el Diario Oficial y en cualquier otro periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa.

**Art. 626.-** Todo acto efectuado a nombre del sindicato mientras dure la suspensión o después de cancelada la inscripción en el Registro, según el caso, será nulo absolutamente y responderán por él las personas que lo hayan acordado o realizado.

Lo dispuesto en el inciso anterior, no tendrá lugar si los actos que se acordaren o realizaren, fueren necesarios para la liquidación.

## SECCIÓN SEGUNDA OTRAS INFRACCIONES

**Art. 627.-** Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

**Art. 628.-** Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector, mandará a oír al interesado para una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Si la parte interesada lo pidiere, al evacuar la audiencia, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias.

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado.

De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación. (10)

Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

La certificación de la resolución por la cual se impone una multa, tendrá fuerza ejecutiva.

**Art. 629.-** Los jefes de Departamento de la Dirección General de Inspección de Trabajo harán saber sus providencias al interesado por medio de miembros del personal de las respectivas secciones o en su defecto, por medio del Alcalde Municipal del lugar a que corresponda el domicilio del interesado.

Las diligencias antes mencionadas se practicarán en la forma prescrita en los artículos 210 y 220 Pr., según corresponda. (10)

**Art. 630.-** El Inspector General de Trabajo tramitará el recurso aplicando el procedimiento que sigue: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la autoridad superior a hacer uso de

sus derechos. Si las diligencias se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran a pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediere aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes.

En lo que fuere aplicable y no contraríe la letra y el espíritu de estas disposiciones, se observará lo dispuesto por las normas procesales de trabajo.

**Art. 631.-** Para el solo efecto de la imposición de las sanciones establecidas en este Título, la existencia de las sociedades de cualquier clase que sean y la representación legal de las mismas, se tendrá por probada con lo que al efecto manifieste el Inspector de Trabajo en el acta o informe que rinda, salvo la prueba contraria por medio de los documentos respectivos.

## CAPITULO II DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Art. 632.-** Las modificaciones que este Código introduce en el monto de los recargos de salario y prestaciones, serán obligatorias para el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi- autónomas, a partir del día primero de enero de 1973. (1)

**Art. 633.-** Las organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de este Código, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de su vigencia. Igual obligación tendrán los patronos respecto a los reglamentos internos de trabajo.

**Art. 634.-** Los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, así como cualesquiera otras fuentes de obligaciones laborales que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores y que sean inferiores a los que les concede este Código, no surtirán efectos legales en lo sucesivo estando sustituidos por lo que el presente cuerpo de leyes prescribe.

Si los derechos, beneficios o prerrogativas, son superiores a los que este Código concede, las cláusulas o normas que los establecen continuarán vigentes, quedando por tanto consolidados en favor de los trabajadores.

**Art. 635.-** Los juicios, conflictos y diligencias de toda clase que estuvieren pendientes al entrar en vigencia el presente Código, se continuarán tramitando de conformidad con los procedimientos establecidos en éste y se fallarán de acuerdo con las leyes sustantivas vigentes en la época en que se produjo la situación o conflicto que se resuelve,; más si los nuevos procedimientos ocasionaren perjuicios irreparables a las partes, se continuarán aplicando los procedimientos derogados hasta poner los procesos en estado de poder continuarlos con los trámites establecidos en este Código.

## CAPITULO III DEROGACIÓN Y VIGENCIA

**Art. 636.-** Deróganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo Nº 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial Nº 22, Tomo 198 del primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres.

**Art. 637.-** El presente Decreto entrará en vigencia, salvo el caso del Art. 632, noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA; PALACIO NACIONAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

Rubén Alfonso Rodríguez,  
Presidente.

José Francisco Guerrero,  
Primer Secretario.

Julio Francisco Flores Menéndez,  
Vice- Presidente.

Carlos Enrique Palomo,  
Segundo Secretario.

Alfredo Morales Rodríguez,  
Vice- Presidente.

Luis Nefalí Cardoza,  
Segundo Secretario.

Jorge Escobar Santamaría,  
Primer Secretario.

Pablo Mateu Llort,  
Segundo Secretario.

Roberto Escobar García,  
Primer Secretario.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

PUBLIQUESE,

FIDEL SANCHEZ HERNANDEZ,  
Presidente de la República.

Joaquín Zaldívar,  
Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Rafael Ignacio Funes,  
Ministro de Justicia.

PUBLIQUESE EN EL DIARIO OFICIAL

Enrique Mayorga Rivas,  
Secretario General de la Presidencia  
de la República.

D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. Nº 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

**REFORMAS:**

- (1) D.L. Nº 182, del 9 de noviembre de 1972, publicado en el D.O. Nº 209, Tomo 237, del 10 de noviembre de 1972.
- (2) D.L. Nº 104, del 3 de octubre de 1974, publicado en el D.O. Nº 184, Tomo 245, del 3 de octubre de 1974.

- (3) D.L. N° 499, del 8 de abril de 1976, publicado en el D.O. N° 70, Tomo 251, del 9 de abril de 1976.
- (4) D.L. N° 174, del 9 de diciembre de 1976, publicado en el D.O. N° 228, Tomo 253, del 10 de diciembre de 1976.

#### **INICIO DE NOTA:**

DENTRO DEL ANTERIOR DECRETO LEGISLATIVO N° 174, SE ENCUENTRA EL SIGUIENTE ARTICULO TRANSITORIO:

**Art. 2.- (TRANSITORIO).**- Caso que a la fecha la cantidad mínima que se haya pagado al trabajador como prima, en concepto de aguinaldo haya sido inferior a la tabla establecida en el artículo 198 del Código de Trabajo que se reforma, el patrono deberá completar la diferencia que en dicha reforma se establece.

#### **FIN DE NOTA.**

- (5) D.L. N° 288, del 1 de junio de 1977, publicado en el D.O. N° 105, Tomo 255, del 6 de junio de 1977.
- (6) D.L. N° 47, del 14 de septiembre de 1978, publicado en el D.O. N° 180, Tomo 260, del 28 de septiembre de 1978.
- (7) D.L. N° 323, del 24 de enero del 1985, publicado en el D.O. N° 32, Tomo 286, 13 de febrero de 1985.
- (8) D.L. N° 859, del 21 de abril de 1994, publicado en el D.O. 87- Bis, Tomo 323, del 12 de mayo de 1994.\* NOTA

#### **\* INICIO DE NOTA:**

En el Decreto anterior, en su artículo 50 menciona la creación del CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO, debido a que este artículo no afecta en absoluto al presente Código, se digitó como un decreto de creación dentro del SIJ, en la misma rama laboral.

En este mismo Decreto se mencionan Disposiciones Transitorias que si se relacionan con este Código y se transcriben textualmente a continuación:

**Art. 51.-** Las Organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de las presentes reformas, dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la fecha de su vigencia.

**Art. 52.-** Los directivos sindicales continuarán en el desempeño de sus cargos, hasta la finalización del ejercicio para el que fueron electos.

#### **FIN DE NOTA**

- (9) D.L. N° 408, del 20 de julio de 1995, publicado en el D.O. N° 135, Tomo 328, del 21 de julio de 1995.
- (10) D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, publicado en el D.O. N° 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

- (11) D.L. N° 275, del 11 de febrero del 2004, publicado en el D.O. N° 53, Tomo 362, del 17 de marzo del 2004.
- (12) D.L. N° 611, del 16 de febrero del 2005, publicado en el D.O. N° 55, Tomo 366, del 18 de marzo del 2005.
- (13) Decreto Legislativo No. 839 de fecha 26 de marzo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 68, Tomo 383 de fecha 14 de Abril de 2009. (CONTIENE LA LEY DE PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA)



## LEY DE SERVICIO CIVIL

---

Contenido;

### DECRETO N° 507.

#### EL DIRECTORIO CÍVICO MILITAR DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I.- Que el artículo 109 de la Constitución Política de 1950 establece la carrera administrativa, reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella y dispone que una ley especial regulará el servicio civil;
- II.- Que de conformidad con el precepto constitucional citado la ley que regule el servicio civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten;
- III.- Que para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, es indispensable que la ley especial sobre la materia regule también los deberes y prohibiciones a que deben quedar sujetos los funcionarios y empleados;
- IV.- Que en observancia del artículo 111 de la Constitución Política mencionada las disposiciones de la ley que se decrete deben hacerse extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

POR TANTO,

en uso de las facultades legislativas que le confiere el Decreto N° 1, del veinticinco de enero del año en curso, publicado en el Diario Oficial N° 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente:

## LEY DE SERVICIO CIVIL

### CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

#### Nombre, objetivo y principios de la ley (14)

**Art. 1.-** El presente estatuto se denomina “LEY DE SERVICIO CIVIL” y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud. (14)

## Alcance de la ley

**Art. 2.-** Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las Instituciones Públicas. (4) (14)

Cuando en el texto de esta ley se refiera a la Administración Pública o a las Instituciones Públicas, se estará refiriendo a la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores. (14)

Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos. (4) (14)

## Creación y supresión de empleos

**Art. 3.-** Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados.

## Excluidos de la Carrera Administrativa

**Art. 4.-** No estarán comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos siguientes: (14)

- a) Los funcionarios de elección popular; (14)
- b) Los Ministros y Viceministros de Estado. (7) (14)
- c) El Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, los Secretarios Generales de las Instituciones Públicas y los Procuradores Adjuntos. (14)
- d) Los Secretarios de la Presidencia de la República. (14)
- e) Los Gobernadores Políticos Departamentales y los Secretarios de las Gobernaciones Políticas Departamentales de las Alcaldías Municipales. (14)
- f) El Presidente, Magistrados, Secretario General y Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia; los Magistrados, Oficiales Mayores y Secretarios de las Cámaras de Segunda Instancia; los funcionarios judiciales con categoría de Jueces de Primera Instancia, de Jueces de Paz y sus respectivos Secretarios; los Jefes de las Secciones de Probidad, Notariado, Investigación Profesional, Judicial y Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia y sus correspondientes Secretarios. (10) (14)
- g) Los miembros del Tribunal del Servicio Civil, Tribunal Supremo Electoral, Tribunal de Apelaciones de Impuestos Internos y Aduanas y los miembros que conforman el pleno del Consejo Nacional de la Judicatura y su Secretario Ejecutivo. (14)
- h) El Presidente, Magistrados y Secretario de la Corte de Cuentas de la República. (14)

- i) El Presidente y Secretario del Consejo Superior de Salud Pública, Consejo Superior del Trabajo y Consejo Nacional del Salario Mínimo. (14)
- j) Los Miembros de la Fuerza Armada y de la Policía Nacional Civil. (14)
- k) Los Jefes, Comandantes y Personal de Vigilancia de los Centros Penales; Inspectores y Custodios de los Centros Tutelares de Menores y de las Aduanas de la República; los Delegados, Sub-Delegados de la Dirección General de Migración; los Administradores de Aduanas, Sub-Administradores de Aduanas y sus Secretarios. (14)
- l) Los servidores públicos que desempeñan los cargos de Directores, Subdirectores y secretarios de éstos; Gerentes, Jefes de Departamento, de Sección, Administradores, colectores, tesoreros, pagadores, intendentes, guarda-almacenes, bodegueros y Auditores en cualquier dependencia de las Instituciones Públicas, así como los que manejen fondos públicos o municipales u otros bienes que se encuentren en custodia, depósito o a cualquiera otro título a cargo del Estado, o que para el desempeño de sus funciones estén obligados a caucionar a favor del Fisco; y en general, aquellos servidores públicos que tienen a su cargo la tramitación de las Órdenes de Pago. (4) (5) (6) (7) (10) (14)
- m) Las personas bajo contrato, a los que se refiere el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos. (7) (14) (15)

Sin perjuicio a lo establecido en los literales anteriores, cualquier persona que preste servicios de carácter permanente, propios del funcionamiento de las instituciones públicas contratadas bajo el régimen de contrato, estarán comprendidas en la carrera administrativa. (15)

Lo establecido en el inciso anterior no será aplicable a los contratos celebrados por la Asamblea Legislativa. (15)

Para efectos de esta Ley se entenderán por servicios de carácter permanente, aquellos prestados por una persona natural bajo la figura de la continuidad y dependencia o subordinación indispensable para el cumplimiento de los fines institucionales; recibiendo una remuneración financiada con recursos del Presupuesto General del Estado. (15)

#### **Alcance de las exclusiones (14)**

**Art. 5.-** Los servidores públicos comprendidos en el artículo anterior tendrán, no obstante su exclusión, los deberes y prohibiciones e incurrirán en las responsabilidades que establece esta ley. En lo que se refiere a los derechos sociales regulados en la presente ley, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI de la misma. (14)

## **CAPITULO II ORGANIZACIÓN**

### **Organismos Competentes**

**Art. 6.-** Para la aplicación de esta ley se crean como organismos competentes las Comisiones de Servicio Civil y el Tribunal de Servicio Civil, que en el texto de esta ley se denominarán: Comisión y Tribunal respectivamente.

## Comisiones de Servicio Civil

**Art. 7.-** Habrá una Comisión en cada una de las siguientes dependencias de la Administración:

- a) Asamblea Legislativa;
- b) Corte Suprema de Justicia;
- c) Cámaras de Segunda Instancia, excepto las establecidas en la capital de la República;
- d) Presidencia de la República;
- e) Secretarías de Estado;
- f) Corte de Cuentas de la República;
- g) Fiscalía General de la República;
- h) Procuraduría General de la República; (14)
- i) Tribunal Supremo Electoral; (14)
- j) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; (4) (5) (14)
- k) Direcciones Generales;
- l) Alcaldías Municipales de Cabeceras Departamentales;
- m) Unidades o Dependencias Secundarias de Secretarías de Estado con asiento en las Cabeceras Departamentales, excepto en San Salvador; y
- n) Consejo Nacional de la Judicatura. (14)

Las respectivas Comisiones conocerán de las materias de esta ley, en lo que concierne al personal de las oficinas en que actúen, tanto de la propia unidad primaria como de las unidades secundarias de organización que de ella dependan; dentro del mismo Departamento; salvo la Comisión de la Corte Suprema de Justicia que conocerá, además, de las cuestiones relativas a los empleados de las Cámaras de Segunda Instancia y Juzgados de Primera Instancia y de Paz establecidos en el Departamento de San Salvador; las comisiones de las Cámaras de Segunda Instancia conocerán también de los asuntos referentes a los empleados de los Juzgados de Primera Instancia y de Paz comprendidos en la respectiva jurisdicción; las comisiones de las Alcaldías Municipales de las cabeceras departamentales conocerán asimismo de las relativas al personal de las Alcaldías Municipales del respectivo Departamento, y en esta misma forma actuarán las Comisiones de las unidades especificadas en el literal m).

Cuando en una misma localidad hubiere más de una Cámara de Segunda Instancia, la Comisión se establecerá en la que conozca en el ramo Civil.

## Forma de integrar las Comisiones

**Art. 8.-** Cada Comisión estará integrada por tres miembros propietarios que durarán en sus funciones dos años; pudiendo ser reelectos; y habrá tres suplentes que sustituirán a aquéllos en los casos de au-

sencia, excusa o impedimento. Dichos miembros deben pertenecer al personal de la Institución Pública en que laboren, de capacidad técnica para el cargo y honorabilidad notoria y el que nombre el titular de la Institución deberá ser abogado, salvo en aquellas instituciones en las que no hubiese abogado. (14)

Los miembros propietarios serán nombrados, uno, por el Ministro o jefe de la unidad o institución de que se trate; otro, por el Tribunal de Servicio Civil; y el tercero, por elección de funcionarios y empleados protegidos por esta ley que trabajen en la respectiva dependencia de la administración.

Los suplentes serán nombrados y electos de la misma manera que los propietarios.

Un reglamento determinará la forma de hacer la elección.

El servicio de los miembros de las Comisiones se considerará como inherente al cargo que desempeñan. (14)

Una vez nombrados o electos los miembros de las Comisiones, deberán ser juramentados por el Jefe de Unidad dentro de un plazo máximo de tres días hábiles. (14)

El Jefe de Unidad estará en la obligación de prestar toda la colaboración a los miembros de la Comisión para que ésta funcione eficientemente y de acuerdo a la ley. Si fuere necesario que los miembros de la Comisión para el cumplimiento de sus obligaciones dentro de ésta presten servicios extraordinarios en horas no laborales, la Institución o Municipalidad deberá cancelarles la remuneración correspondiente a dichas horas extraordinarias; debiendo realizar el cálculo de conformidad a lo establecido en las disposiciones Generales de Presupuestos o el Presupuesto Municipal correspondiente. (14)

### **Tribunal de Servicio Civil**

**Art. 9.-** El Tribunal de Servicio Civil estará integrado por tres Miembros Propietarios; y habrá además, tres Suplentes que sustituirán a aquellos en los casos de falta, excusa o impedimento.

Los Miembros Propietarios serán nombrados, uno, por la Asamblea Legislativa, otro por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, y el tercero por la Corte Suprema de Justicia, siendo Presidente nato del Tribunal, el nombrado por la Asamblea Legislativa. Los Miembros Suplentes serán nombrados de la misma manera que los Propietarios.

Para ser Miembro del Tribunal se requiere: ser Abogado de la República, salvadoreño por nacimiento, mayor de treinta años, haber desempeñado cargos en la administración pública o municipal por un período no menor de cinco años y ser de honorabilidad y competencia notorias.

La sede del Tribunal será la ciudad de San Salvador. (8)

### **Duración de funciones de los Miembros del Tribunal**

**Art. 10.-** Los Miembros del Tribunal de Servicio Civil, desempeñarán sus funciones durante un período de tres años, contados desde la fecha de sus respectivos nombramientos y podrán ser reelegidos. (8)

Tampoco serán removidos, si no es por causa justa y mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia, que procederá sumariamente, de oficio o por denuncia de parte interesada.

## Requisitos para ser Miembro del Tribunal o Comisión

**Art. 11.-** Para ser Miembro de una Comisión de Servicio Civil se requiere:

- a) Ser salvadoreño por nacimiento;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Tener capacidad técnica para el cargo;
- d) Ser de honorabilidad y competencia notorias. (8)

## Atribuciones y facultades de las Comisiones

**Art. 12.-** Corresponde a las Comisiones de Servicio Civil:

- a) Formar el escalafón de los funcionarios y empleados dependientes del organismo o institución en que funcionen;
- b) Seleccionar los candidatos que sean elegibles para ingresar al personal comprendido en la carrera administrativa;
- c) Rendir informe al Tribunal del Servicio Civil, semestralmente, en el que consten las especificaciones necesarias respecto de cada uno de los empleados, a saber: tiempo de servicio, merecimientos, calificación periódica del empleado llevada por sus jefes, faltas, suspensiones, comportamiento y demás datos que el Tribunal estime necesario;
- d) Efectuar y calificar las pruebas de idoneidad a que se refiere el Art. 20;
- e) Dispensar el requisito del concurso en el caso del Art. 35;
- f) Conocer en única instancia de los casos de amonestación de los funcionarios o empleados en el ejercicio del cargo o empleo;
- g) Conocer en primera instancia en los demás casos de sanciones establecidas; y
- h) Las demás atribuciones que esta ley les señale.

En caso de reclamo en contra de uno de los miembros de la Comisión de Servicio Civil, propietario o suplente, conocerá en primera instancia la Comisión que el Tribunal indique.

## Atribuciones del Tribunal

**Art. 13.-** Son atribuciones del Tribunal del Servicio Civil:

- a) Conocer, en recurso de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil;
- b) Conocer de las reclamaciones que se presenten contra las demás resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil o de los jefes de dependencia, cuando se alegue injusticia manifiesta causada por ellas a los quejosos;

- c) Rehabilitar a los funcionarios o empleados destituidos;
- d) Evacuar las consultas que se le hagan sobre la aplicación de esta ley;
- e) Elaborar el proyecto de reglamento general que contenga todas las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de la presente ley, a fin de someterlo a la consideración del Poder Ejecutivo en el Ramo del Interior;
- f) Dirimir las competencias que se susciten entre las Comisiones de Servicio Civil;
- g) Llevar un registro en el que consten todos los datos proporcionados por las Comisiones, de conformidad al literal c) del artículo anterior; y
- h) Capacitar a los miembros de las respectivas Comisiones, así como a los servidores públicos de las Instituciones Públicas que lo soliciten; (14)
- i) Las demás atribuciones que esta ley le señale. (14)

### **Sesiones y Dietas**

**Art. 14.-** El Tribunal de Servicio Civil se reunirá cada vez que tenga asuntos de qué conocer y que sea convocada por el Secretario, y sus miembros devengarán las dietas que determine la Ley de Salarios. (1)

### **Secretaría y personal subalterno**

**Art. 15.-** El Trabajo ordinario del Tribunal estará a cargo de un Secretario nombrado por aquél, quien se encargará de hacer las convocatorias cada vez que sea necesario.

El cargo de Secretario es incompatible con cualquier otro cargo o empleo de la administración pública o municipal.

Habrá también el personal subalterno que sea necesario y que nombrará el propio Tribunal.

El personal subalterno estará sujeto a la presente ley en lo que le fuere aplicable; y de sus reclamos, conocerá en primera instancia, la Comisión de Servicio Civil de la Corte Suprema de Justicia, y en segunda instancia los Miembros Suplentes del Tribunal del Servicio Civil. (10)

### **Impedimentos y excusas**

**Art. 16.-** Los miembros de las Comisiones y del Tribunal de Servicio Civil podrán ser recusados, y deberán excusarse o declararse impedidos de conocer por las causales a que se refiere el Art. 1182 del Código de Procedimientos Civiles, las cuales serán calificadas por los miembros de la respectiva Comisión o del tribunal que quedaren hábiles.

### **Obligación de dar informes**

**Art. 17.-** Los jefes de las oficinas públicas, municipales y de los organismos a que se refiere esta ley, están obligados a permitir el acceso a dichas dependencias a los miembros de las Comisiones de Servicio Civil y del Tribunal de Servicio Civil o a sus delegados, así como a suministrarles los informes que les pidan, en los asuntos de que conozcan.

### CAPITULO III INGRESO AL SERVICIO CIVIL

#### Requisitos para el ingreso

**Art. 18.-** Para ingresar al servicio civil y pertenecer a la carrera administrativa se requiere:

- a) Ser salvadoreño, centroamericano de origen o extranjero que reúna los requisitos establecidos por la Constitución Política y leyes secundarias;
- b) Ser mayor de dieciocho años de edad, o haber obtenido título que lo habilite para desempeñar el cargo o empleo;
- c) Someterse a las pruebas de idoneidad, exámenes o concursos que esta ley y el reglamento respectivo establezcan;
- d) Estar físicamente capacitado para el desempeño del cargo;
- e) Acreditar buena conducta, especialmente con atestados extendidos por las oficinas donde hubiere trabajado con anterioridad, o por los centros educacionales si se tratare de aspirantes que no han desempeñado ningún empleo;
- f) Ser escogido para el cargo o empleo entre los elegibles en la forma que establece el Art. 23;
- g) Pasar un período de prueba de tres meses, contados a partir de la fecha en que se tome posesión del cargo o empleo; y
- h) Llenar los demás requisitos que exijan las leyes especiales.

#### No podrán ingresar en la Carrera Administrativa

**Art. 19.-** No podrán ingresar a la carrera administrativa:

- a) Los que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delito doloso, durante el tiempo de la pena, aún cuando gocen de libertad condicional;
- b) Los que hubieren sido condenados en sentencia ejecutoriada por delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal, durante el tiempo que la sentencia señale y mientras no se conceda la rehabilitación por el Tribunal de Servicio Civil;
- c) Los que tuvieren en su contra, dictado auto de detención por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva;
- d) Los que hubieren sido destituidos de un cargo o empleo de conformidad con esta ley, mientras no se les rehabilite por el Tribunal de Servicio Civil;
- e) Los que padezcan de enfermedad infecto-contagiosa; y
- f) Los ebrios consuetudinarios.



## CAPITULO IV SELECCIÓN DE PERSONAL

### Selección de nuevo personal

**Art. 20.-** La selección del personal que ingrese a la carrera administrativa se hará por medio de pruebas de idoneidad, a las que se admitirán únicamente los solicitantes que reunan los requisitos establecidos en el Art. 18. Exceptúanse los cargos expresamente determinados por la ley.

### Llamamiento a los aspirantes

**Art. 21.-** Al ocurrir una vacante que no debe llenarse por el sistema de ascenso, la Comisión de Servicio Civil respectiva hará a los aspirantes a ocuparla un llamamiento por medio de un aviso que se publicará una sola vez en uno de los diarios de mayor circulación en la República, con ocho días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que deba cerrarse la inscripción, y por medio de telegrama dirigido a sus respectivas direcciones. El aviso contendrá el número de plazas disponibles, los requisitos necesarios para ocuparlas y las fechas en que se cerrará la inscripción y se verificará la prueba.

### Selección de candidatos

**Art. 22.-** Efectuadas las pruebas de idoneidad, la Comisión seleccionará los tres candidatos mejor calificados y los propondrá a la autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado.

Si la Comisión estimare que no es elegible ninguno de los candidatos que se hubieren presentado, lo declarará así y someterá nuevamente la plaza a concurso.

El Empleado será escogido dentro de la nómina.

**Art. 23.-** La autoridad, organismo o institución que deba nombrar al nuevo funcionario o empleado escogerá a éste entre los comprendidos en la terna propuesta por la Comisión, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección; en cuyo caso lo manifestará así a la Comisión expresando las razones que tuviere para ello y solicitando una nueva terna.

Si la Comisión estimare atendibles las razones expuestas propondrá una nueva terna, escogida entre los que fueren elegibles; pero en caso contrario lo manifestará así a los encargados del nombramiento y decidirá la controversia el Tribunal de Servicio Civil.

### Caso de varias plazas

**Art. 24.-** Si las plazas vacantes de una misma clase fueren dos o más y hubieren sido sometidas a un mismo concurso, la nómina de candidatos que proponga la Comisión deberá contener o ser igual al número de plazas, más dos, y los nombramientos se harán entre los comprendidos en dicha nómina sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

### Asesoramientos técnicos

**Art. 25.-** Cuando la preparación y calificación de las pruebas de idoneidad requieran conocimientos especiales en alguna ciencia o arte, las Comisiones de Servicio Civil, la autoridad, organismo o institución que deba nombrar al funcionario o empleado y el Tribunal de Servicio Civil, en sus respectivos casos, podrán pedir el asesoramiento técnico a otros organismos del Estado y éstos estarán obligados

a proporcionarlo gratuitamente. Sólo a falta de técnicos en los organismos del Estado, podrá recurrirse a personas particulares.

La preparación y calificación de las pruebas estarán sujetas a un reglamento especial que indicará la forma de efectuarlas, escalas de clasificación, etc.

### **Regulación del período de prueba**

**Art. 26.-** El período de prueba a que se refiere el literal g) del Art. 18 se regula así:

- a) Si el funcionario o empleado no rindiere servicios satisfactorios, podrá ser removido sin ningún trámite durante este período, rindiéndose informe a la respectiva Comisión de Servicio Civil que contenga las razones que se tuvieron para hacer la remoción;
- b) Durante este período las Comisiones podrán pedir al Jefe de la dependencia respectiva, la remoción del empleado o funcionario, si se comprobare que hubo fraude en el proceso de su nombramiento o un error material evidente, como la confusión de nombres. En los casos de este literal el funcionario o empleado será oído previamente por su Jefe por el término de tres días.

**Art. 27.-** Transcurrido satisfactoriamente el período de prueba, y si continuare en el cargo o empleo, el funcionario o empleado gozará plenamente de la protección que le concede esta ley.

### **Casos en que no es necesaria la prueba de idoneidad**

**Art. 28.-** Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de pruebas de idoneidad en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de personas que, habiendo pertenecido a la carrera administrativa de conformidad con esta ley, se hubieren retirado voluntariamente o por supresión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un período no menor de dos años y su retiro no exceda de igual lapso;
- b) Cuando se trate de llenar plazas cuya duración no exceda de seis meses;
- c) Cuando, para no entorpecer la administración, haya necesidad de nombrar un funcionario o empleado con carácter interino por un período no mayor de dos meses.

## **CAPITULO V DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES.**

### **Derechos de los Funcionarios y Empleados**

**Art. 29.-** Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes:

- a) De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca esta ley;

- b) De ascenso;
- c) De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados; y sólo podrán hacérseles los descuentos autorizados por la ley;
- d) De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas;
- e) De sobresueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el decreto respectivo;
- f) De examinar los libros de registros que lleven las Comisiones o Tribunal de Servicio Civil, enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer, en su caso, los reclamos pertinentes;
- g) De jubilación, pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia;
- h) De funerales por cuenta del Estado o del Municipio, en la cuantía que determine el reglamento;
- i) La participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores con personalidad jurídica, con arreglo a lo establecido en esta ley; (14)
- j) La libre sindicación, en la forma y mecanismos establecidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta ley; y, (14)
- k) Los otros derechos que establezcan las leyes y Contratos Colectivos de Trabajo. (14)

### Supresión de plazas

**Art. 30.-** Si el funcionario o empleado cesare en sus funciones por supresión de plaza, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;(12)
- b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones;(12)
- c) Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.(12)

Las indemnizaciones a que se refieren los literales precedentes se pagarán por mensualidades iguales, consecutivas, a partir de la suspensión del empleo o cargo.

Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.

En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al interesado se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior. Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá el derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo, y el funcionario o empleado que lo desempeñare tendrá derecho a ocupar el de nueva denominación que corresponda a sus funciones, salvo que éste además exija a quienes hallan de ocuparlos, requisitos justificados, distintos y aprobados por el Ministerio de Hacienda, según la facultad establecida en el Capítulo IX de esta ley.

Los mismos beneficios tendrá aquel funcionario o empleado cuya modalidad de prestar sus servicios al Estado ha sido mediante contratación permanente. (11)

### **Deberes de los Funcionarios y Empleados**

**Art. 31.-** Además de lo que establezcan las leyes, decretos, reglamentos especiales, son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales:

- a) Asistir con puntualidad a su trabajo en las audiencias señaladas y dedicarse a él durante las horas que correspondan según las leyes y reglamentos respectivos;(8)
- b) Desempeñar con celo, diligencia y probidad las obligaciones inherentes a su cargo o empleo;
- c) Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tengan conocimiento por razón de su cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;
- d) Rechazar dádivas, promesas o recompensas que se les ofrezcan como retribución, aún cuando sea a título de pronto despacho;
- e) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de sus cargos;
- f) Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que estuviere con él por razón de su cargo o empleo;
- g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos;
- h) Excusarse o declararse impedidos para actuar en los casos determinados por la ley;
- i) Cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada; y
- j) Cumplir las demás obligaciones que establezca esta ley y los contratos colectivos de trabajo. (14)

### **Prohibiciones**

**Art. 32.-** Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales:

- a) Imponer sanciones a los subalternos con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político, o que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan;
- b) Solicitar de otros funcionarios y empleados, declaraciones, adhesiones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política militante;
- c) Recoger o solicitar directa o indirectamente en las dependencias gubernamentales contribuciones o suscripciones de otros servidores públicos o municipales, destinadas al sostenimiento de campañas o partidos políticos, o para agasajos de superiores jerárquicos;
- d) Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político;
- e) Desempeñar empleos de carácter privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo público o municipal, ya sea por coincidir las horas de trabajo o por cualquier otra circunstancia cuando no hubiere incompatibilidad en ambos cargos, el interesado pedirá autorización a la respectiva Comisión de Servicio Civil antes de aceptar el cargo;
- f) Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas referentes a terceros que se tramiten en las oficinas donde trabajan;
- g) Limitar los derechos de los no afiliados, a un sindicato o asociación profesional; (14)
- h) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo; (14)
- i) Fomentar o consentir actos delictivos; (14)
- j) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los servidores públicos por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo; (14)
- k) Las demás conductas previstas en esta ley y los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos aplicables; (14)
- l) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control de la administración; y (14)
- m) Tomar represalias en contra de los servidores públicos por su condición de sindicalizados. (14)

Tendrán asimismo, las incompatibilidades que les señalen las leyes, decretos y reglamentos.

## CAPITULO VI PROMOCIONES, PERMUTAS Y TRASLADOS

### Los cargos se llenarán por ascensos.

**Art. 33.-** Los cargos o empleos comprendidos en la carrera administrativa se llenarán por promoción o ascenso de conformidad con esta ley, sin perjuicio de lo dicho en el Art. 21.

### Quienes pueden ser promovidos

**Art. 34.-** Sólo podrán ser promovidos o ascendidos a una plaza vacante los funcionarios o empleados que hubieren desempeñado un cargo comprendido en la clase inmediata inferior durante el término de dos años por lo menos.

Si en la clase inmediata inferior no hubiere más que un candidato y fuere apto para desempeñar el cargo, el ascenso se hará sin ningún requisito.

Si hubieren varios candidatos, las promociones o ascensos se harán por concurso entre los elegibles que quieran inscribirse y que presten servicios en la oficina, organismo o institución en que ocurra la vacante; pero si se necesitaren condiciones especiales para desempeñar el cargo, la Comisión respectiva podrá disponer que se admitan al concurso personas que pertenezcan o no a la carrera administrativa; y en igualdad de condiciones se preferirá a los concursantes que presten sus servicios en la dependencia en que exista la vacante.

### Dispense de concurso.

**Art. 35.-** A solicitud de la autoridad, organismo o institución que deba nombrar o proponer el nombramiento, la Comisión respectiva podrá dispensar el requisito del concurso, y sustituirlo por una simple prueba de eficiencia y aún dispensar ésta, si del solo examen del Registro de empleados que debe de llevarse de conformidad con la letra g) del Art. 13 se pudiere determinar al candidato que sea merecedor al ascenso en vista de su competencia, comportamiento y antigüedad. En caso de controversia se estará a lo que resuelva el Tribunal de Servicio Civil.

### Permutas.

**Art. 36.-** Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de una misma clase podrán ser permutados sin ningún trámite, si fuere conveniente para la administración y hubiere anuencia de los interesados.

### Reglas para traslados.

**Art. 37.-** Los funcionarios o empleados podrán ser trasladados a otro cargo de igual clase, aún sin su consentimiento cuando fuere conveniente para la administración pública o municipal y siempre que el traslado sea en la misma localidad.

El traslado a un cargo similar que deba desempeñarse en otra localidad, podrá acordarse con anuencia del interesado y, en su defecto, sólo con autorización de la respectiva Comisión de Servicio Civil, que oírá previamente a aquél, tomando en cuenta la necesidad del servicio.

**Descenso de clase.**

**Art. 38.-** Solamente podrán trasladarse a un funcionario o empleado a un cargo de clase inferior cuando se compruebe descuido o mal comportamiento de acuerdo con las conceptualizaciones periódicas que aparecieren en el libro de registro correspondiente y mediante resolución de la respectiva Comisión de Servicio Civil.

De la resolución de la Comisión se admitirá el recurso de revisión para ante el Tribunal de Servicio Civil.

**Promociones indebidas.**

**Art. 39.-** Las promociones que se hagan contraviniendo las disposiciones de este capítulo no tendrán ningún valor, y los funcionarios o empleados ascendidos indebidamente no podrán continuar en funciones después de comprobarse el fraude, teniendo que volver a trabajar a su cargo anterior.

**Obligación de dar aviso**

**Art. 40.-** Los Jefes de oficinas, organismos o instituciones darán aviso a la respectiva Comisión de Servicio Civil cada vez que haya necesidad de llenar una plaza vacante.

## CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Sanciones**

**Art. 41.-** Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las leyes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

- a) Amonestación oral privada;
- b) Amonestación escrita;
- c) Multa, que no podrá exceder del diez por ciento del sueldo mensual devengado, excepto en los casos expresamente determinados por la ley;
- d) Suspensión sin goce de sueldo, la cual no podrá pasar de un mes, excepto en el caso del Art. 48;
- e) Postergación hasta por dos años en el derecho a ascenso;
- f) Rebaja de categoría dentro del mismo cargo; y
- g) Despido o destitución del cargo o empleo.

**Quienes pueden imponer sanciones.**

**Art. 42.-** Las amonestaciones podrán ser impuestas por la Comisión de Servicio Civil o por los Jefes del servicio con la sola comprobación del hecho que las motiva.

La multa, suspensión sin goce de sueldo, la postergación en el derecho a ascenso, la rebaja de categoría y el despido o destitución sólo podrán ser impuestos por la Comisión de Servicio Civil de la dependencia a que pertenezca el funcionario o empleado, la que procederá en la forma que establece esta ley. De estas resoluciones se admitirá recurso de revisión para ante el Tribunal de Servicio Civil.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, los Jefes de servicio podrán imponer sin ningún trámite y en caso justificado, suspensiones sin goce de sueldo hasta por cinco días en cada mes calendario y en ningún caso más de quince días en el mismo año calendario. Las amonestaciones y esta clase de suspensiones no admitirán ningún recurso.

Las suspensiones impuestas por el Jefe de Servicio no contarán para los efectos del literal "b" del Art. 53". (8)

### **Casos de amonestación.**

**Art. 43.-** Serán sancionados con amonestación oral privada los funcionarios y empleados que cometan faltas leves que determine el reglamento y que no impliquen incumplimiento de los deberes expresados en el Art. 31.

Si antes de transcurrir el término de un mes de la primera sanción el infractor mereciere otra de la indicada en el inciso que precede, la amonestación se hará por escrito.

### **Caso de multa**

**Art. 44.-** Cuando la falta a los reglamentos fuere grave a juicio del que debe sancionarla se impondrá al infractor la pena de multa. Se impondrá siempre esta sanción a quienes no asistan a su trabajo o no asistieren al mismo con puntualidad sin motivo justificado, en cuyo caso la cuantía de la multa se regulará de conformidad con la Ley, siempre que otras leyes no sancionen la misma falta. (8)

Las multas se deducirán del sueldo que devengue el responsable. (8)

### **Caso de suspensión.**

**Art. 45.-** Serán sancionados con suspensión sin goce de sueldo los funcionarios o empleados que no cumplan con los deberes indicados en el artículo 31 cuando la falta cometida no amerite su destitución o despido, excepto los comprendidos en el literal a) del citado artículo que se regirán por lo ordenado en el artículo anterior.

La Comisión al serle presentada la denuncia, recibirá la prueba con citación de parte contraria, por sí o por medio de delegados debidamente autorizados, dentro del término de cuatro días improrrogables, contados a partir del día siguiente al de la respectiva notificación, vencidos los cuales dictará sentencia.

Este mismo procedimiento se aplicará a las multas. (8)

### **Recurso**

**Art. 46.-** De las resoluciones en las que se impongan las sanciones de multa o suspensión, podrá recurrirse para ante el Tribunal de Servicio Civil, dentro de los tres días hábiles contados a partir desde el siguiente al de la notificación que debe hacerse de la resolución correspondiente. (8)



## Resolución del Tribunal

**Art. 47.-** El Tribunal resolverá el recurso con sólo la vista de los autos, dentro de los tres días de su recibo y si estimare improcedente la suspensión o la multa lo declarará así; ordenará su interrupción si se hubiere comenzado a hacer efectiva la primera; si se hubiere hecho efectiva la multa, se ordenará su devolución.

Si el tribunal estima que procede la suspensión o la multa se limitará a confirmarla. (8)

## Caso especial de suspensión

**Art. 48.-** La suspensión sin goce de sueldo procederá también cuando por autoridad competente se decrete contra el funcionario o empleado auto de detención, por delito doloso que no admita excarcelación o por delito excarcelable mientras ella no se haga efectiva. La suspensión durará por todo el tiempo que se mantenga el auto de detención sin hacerse efectiva la excarcelación, excepto si se tratare de delitos comprendidos en el Título VII, Libro II del Código Penal o cometidos contra, superiores jerárquicos, en cuyo caso, la suspensión continuará aunque se excarcele al indiciado.

Si la suspensión durare más de tres meses dará lugar al despido, y si después de este término se pronunciare auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria firmes, el funcionario o empleado tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar cualquier cargo vacante que sea de igual clase al que desempeñaba, todo a juicio de la Comisión.

En los casos de este artículo bastará el informe del Juez respectivo para acordar la suspensión.

## Postergación en el ascenso y rebaja de categoría

**Art. 49.-** La postergación en el derecho a ascenso y la rebaja de categoría se aplicarán a los funcionarios o empleados que hubieren sido suspendidos por dos veces en el término de un año. La postergación o la rebaja no excederán de dos años y su duración se determinará tomando en cuenta la gravedad de las faltas que motivaron las suspensiones.

Para aplicar estas sanciones serán suficientes las anotaciones que aparezcan en el libro de registro de funcionarios y empleados, llevado por el Tribunal.

## Será suficiente la robustez moral de prueba

**Art. 50.-** Las sanciones disciplinarias a que se refiere este capítulo podrán ser aplicadas con sólo robustez moral de prueba, y será suficiente para tomar resolución cualquier medio probatorio en que se base aquella robustez moral, de que la infracción ha sido cometida y de que es responsable de ella la persona a quien se imputa su comisión.

## Efectos

**Art. 51.-** La imposición de sanciones disciplinarias no tendrá más consecuencias que las especialmente determinadas, y por consiguiente, no implica pérdidas de los derechos otorgados por esta ley a los funcionarios y empleados.

## CAPITULO VIII DESPIDO Y DESTITUCIÓN

### Sólo podrán hacerse en los casos determinados por la ley

**Art. 52.-** Los funcionarios y empleados públicos o municipales que pertenezcan a la carrera administrativa sólo podrán ser despedidos o destituidos de su cargos o empleos por las causales establecidas en esta ley y mediante los procedimientos que en este Capítulo se indican.

### Causales de despido

**Art. 53.-** Son causales de despido las siguientes:

- a) El incumplimiento reiterado o grave de los deberes comprendidos en la letra b) del Art. 31.(8)
- b) Hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año;
- c) Desempeñar empleos de carácter privado no obstante habersele negado el permiso a que se refiere la letra e) del Art. 32;
- d) Falta notoria de idoneidad manifestada en el desempeño del cargo o empleo;
- e) La comprendida en el inciso segundo del Art. 48;
- f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad por delito no comprendido en la letra f) del Art. 54, aunque se conceda la remisión condicional;
- g) Prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria durante los procesos electorales;
- h) Dictar disposiciones que limiten el derecho de como ciudadano tiene el funcionario o empleado de afiliarse a partidos políticos autorizados por la ley;
- i) Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo.

### Causales de destitución

**Art. 54.-** Son causales de destitución:

- a) Faltar gravemente a los deberes comprendidos en las letras c), a i) del Art. 31;
- b) Infringir las prohibiciones contenidas en el Art. 32, excepto la contenida en la letra e);
- c) Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
- d) Ingerir bebidas embriagantes o usar drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de dichas drogas;
- e) Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma;

- f) Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución; y
- g) Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare por más de ocho días consecutivos sin causa justificada al desempeño de sus obligaciones.

### Forma de proceder

**Art. 55.-** Para proceder al despido o destitución se observarán las reglas siguientes:

- a) La autoridad o Jefe del funcionario o empleado comunicará por escrito a la respectiva Comisión de Servicio Civil su decisión de despedirlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y proponiendo la prueba de éstos;
- b) La Comisión hará saber al funcionario o empleado la decisión de la autoridad o jefe y le dará un plazo de tres días, contados desde la fecha de la notificación, a fin de que si quisiere exponga los motivos que tenga para oponerse a su destitución o despido y proponga las pruebas de descargo que existieren a su favor;
- c) Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior el funcionario o empleado no hubiere presentado oposición o manifestare expresamente su conformidad, quedará despedido o destituido definitivamente; a menos que dentro de tercero día de vencido el plazo, compruebe ante la Comisión haber estado impedido por justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de tres días;
- d) Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los términos expresados en los incisos precedentes, la Comisión instruirá la información respectiva con intervención de la autoridad o jefe solicitante o de un delegado de su nombramiento y del funcionario o empleado opositor. La Comisión recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir, dentro del término improrrogable de ocho días, vencidos los cuales pronunciará resolución confirmando o revocando la decisión de destitución o despido.

### Recurso

**Art. 56.-** La autoridad o jefe y el funcionario o empleado interesados podrán recurrir en revisión del fallo para ante el Tribunal de Servicio Civil. El recurso para ser admisible deberá interponerse por escrito dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente al de la respectiva notificación, ante la Comisión sentenciadora y en él se expresarán de una sola vez los motivos que se tengan para impugnar la resolución. Este término es fatal.

Interpuesto el recurso la Comisión lo admitirá y remitirá los autos al Tribunal de Servicio Civil en el mismo día y sin otro trámite ni diligencia.

### Sentencia del tribunal

**Art. 57.-** El Tribunal de Servicio Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos y dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo.

La sentencia que dicte se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo de primera instancia; más cuando fuere favorable al funcionario o empleado, podrá también, si lo estimare conveniente, ordenar

que el servidor sea reintegrado a un puesto de igual categoría y clase en una oficina distinta, si las circunstancias que motivaron la decisión de la autoridad o jefe de removerlo pudieren dar lugar de parte de éstos a tomar represalias contra aquéllos.

### **Suspensión previa**

**Art. 58.-** Cuando la permanencia del funcionario o empleado constituya grave peligro para la administración o fuere sorprendido infraganti cometiendo cualquiera de las faltas enumeradas en los artículos 32, 53 y 54, la autoridad o jefe podrá acordar, sin ningún trámite la suspensión previa del servidor y al hacerlo así lo comunicará, dentro de los 3 días hábiles después de ser emitido el acuerdo, a la Comisión respectiva en la misma nota que manifieste su decisión de destituirlo o despedirlo.

En todo caso la suspensión deberá acordarse en cualquier momento si el cargo que se imputa al funcionario o empleado constituyere delito y fuere decretada su detención.

La suspensión durará hasta que se pronuncie resolución definitiva, y si fuere favorable para el funcionario o empleado se le pagará el sueldo que corresponda al lapso de la suspensión, excepto si se hubiere acordado a consecuencia de auto de detención.

En caso de no comunicar el Jefe de Unidad, la suspensión, dentro del plazo fijado, ésta se tendrá por no aplicada y el empleado continuará en sus labores. (8)

### **Forma de las sentencias**

**Art. 59.-** Las sentencias de las Comisiones y del Tribunal de Servicio Civil solamente expresarán en forma concisa el caso controvertido, la relación extractada de las pruebas de la información, su apreciación y evaluación y la resolución que corresponda.

Las Comisiones y el Tribunal podrán resolver con sólo robustez moral de prueba, tal como se indica en el Art. 50.

### **Caso de sentencia judicial**

**Art. 60.-** Lo dispuesto en los artículos precedentes no tendrá aplicación cuando la destitución fuere basada en sentencia ejecutoriada en el caso de la letra f) del Art. 54, en el que la remoción se hará con el simple aviso del Juez respectivo, comunicándose a la Comisión correspondiente.

### **Nulidad**

**Art. 61.-** Las destituciones de funcionarios o empleados que se efectúen sin causa ninguna o por causa no establecida en esta Ley, o sin observarse los procedimientos en ella prevenidos, serán nulos.

En tales casos el empleado o funcionario destituido o despedido dentro de los tres meses siguientes al hecho, podrá dirigirse por escrito al Tribunal de Servicio Civil, dándole cuenta de su destitución o despido.

El Tribunal dará audiencia por cuarenta y ocho horas al funcionario a quien se imputa la destitución o despido; y con la contestación de éste o sin ella, recibirá a prueba las diligencias por cuatro días, si fuere necesario, vencidos los cuales, resolverá lo que corresponda en derecho dentro de tercero día.

Si el Tribunal de Servicio Civil declarare la nulidad de la destitución o despido, ordenará en la misma resolución que el funcionario o empleado sea restituido a su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual categoría y clase, en oficinas distintas, caso de ser posible; y además se le cancelen los sueldo que ha dejado de percibir, siempre que no pasen de tres meses. (11)

La autoridad o Jefe del funcionario o empleado destituido deberá cumplir la sentencia del Tribunal de Servicio Civil dentro de tres días contados desde el siguiente a la fecha en que se le notifique.

Si la autoridad o jefe mencionado no cumpliere la sentencia del Tribunal de Servicio Civil, en cuanto al reintegro o colocación del empleado destituido, dentro del término prevenido en el inciso anterior, quedará incurso en una multa de cien a quinientos colones, que la hará efectiva la autoridad superior en grado, sin perjuicio de las responsabilidades penales que le correspondan conforme al artículo 299 del Código Penal.

El incumplimiento de la sentencia del Tribunal de Servicio Civil en cuanto al pago de los sueldos dejados de percibir por el empleado o funcionario, dará a éste acción ejecutiva contra el infractor; teniendo en este caso fuerza ejecutiva la ejecutoria de la sentencia en que se le condene al pago.

Todo retardo del Tribunal del Servicio Civil en pronunciar la resolución correspondiente en el término establecido en este artículo, dará derecho al interesado a hacer uso del recurso de queja por retardación de justicia establecido en el Art. 1111 del Código de Procedimientos Civiles, recurso que podrá interponerse ante el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien procederá como dispone en el Artículo 1112 del mismo Código.

Si después de recibida la carta acordada por el Tribunal de Servicio Civil, éste retardare aún la resolución por más de dos días, quedará incurso en la pena establecida en el Art. 284 ordinal 2º del Código Penal.

Los Jueces de Primera Instancia, de Paz y los Alcaldes Municipales, quedan obligados a efectuar las notificaciones que les cometa el Tribunal de Servicio Civil. (7)

## **Efectos**

**Art. 62.-** Las destituciones y despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado o el Municipio y harán perder al funcionario o empleado los derechos que esta ley les concede, excepto los que hubieren adquirido de conformidad con leyes especiales sobre pensiones, jubilaciones, retiros o montepíos.

## **Rehabilitación**

**Art. 63.-** El funcionario o empleado que fuere destituido de su cargo podrá solicitar la rehabilitación ante el Tribunal de Servicio Civil.

El Tribunal procederá en forma sumaria y para dictar resolución tomará en cuenta la conducta observada por el destituido y las causales que motivaron su destitución.

No podrá concederse la rehabilitación si no hubieren transcurrido por lo menos seis meses contados desde la fecha de la destitución, y nunca antes del término señalado en la sentencia respectiva, cuando hubieren sido ordenada judicialmente.

## CAPITULO IX CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS

### Encargados de hacerla

**Art. 64.-** En el Ministerio de Hacienda habrá una sección de clasificación de empleos que elaborará y llevará un registro descriptivo de los cargos pertenecientes al servicio civil. Este registro deberá contener una descripción sucinta de cada empleo, atribuciones, deberes y requisitos mínimos para desempeñarlo, que se hará a base de investigación seguida por la expresada sección y que servirá para la preparación de las pruebas de eficiencia y determinación de los sueldos que deben asignarse.

### Forma de hacer la clasificación

**Art. 65.-** Los empleos se clasificarán en grupos similares en cuanto a deberes, atribuciones y responsabilidades, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en el grupo; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de capacidad, eficiencia, conocimientos, experiencia, habilidad y educación, que pueda usarse igual tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados y que pueda asignárseles el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares. Esta clasificación servirá de base para los ascensos y traslados.

## CAPITULO X DISPOSICIONES GENERALES

### Derechos de los empleados actuales

**Art. 66.-** Los funcionarios o empleados públicos o municipales que estuvieren desempeñando algún cargo comprendido en la carrera administrativa, al entrar en vigencia la presente ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella, aunque no reunan las condiciones señaladas en el Art. 18 y tendrán los mismos derechos que los seleccionados y nombrados de conformidad con la misma.

### Caso de duda

**Art. 67.-** En caso de duda sobre si un funcionario o empleado está o no comprendido en la carrera administrativa, el organismo o funcionario encargado de su nombramiento consultará al Tribunal de Servicio Civil, el que decidirá dentro de tercero día de recibida la consulta.

### Nulidad de nombramiento indebido

**Art. 68.-** Será nulo cualquier nombramiento que se hiciera en contravención a esta ley; pero los actos del funcionario o empleado nombrado indebidamente, que hubiere desempeñado sus funciones, serán válidos si estuvieren ajustados a la ley y los reglamentos respectivos.

El Tribunal de Servicio Civil conocerá en forma sumaria de los casos expresados en el inciso anterior, y ordenará la destitución inmediata del empleado o funcionario indebidamente nombrado, sancionando a los culpables cuando se les comprobare malicia.

### Prohibiciones a otras oficinas

**Art. 69.-** Ninguna oficina o dependencia, fuera de las autorizadas por esta ley, podrá tramitar solicitudes de cargos o empleos comprendidos en la carrera administrativa ni recomendar su adjudicación.

### Exención de impuestos o tasas

**Art. 70.-** Quedan exentas del impuesto del papel sellado, timbres y demás impuestos o tasas fiscales o municipales las solicitudes, actuaciones e informaciones que se sigan de conformidad con esta ley; pero los aspirantes al ingreso a la carrera administrativa pagarán los derechos de examen que determine el reglamento respectivo, los cuales ingresarán al fondo general del Estado.

### Casos no previstos por la ley

**Art. 71.-** En los casos no previstos en esta ley, en su reglamento o en leyes especiales sobre la materia se estará, en lo que fuere aplicable, en lo que determinen otras leyes en relación con los principios que informan el servicio civil, la doctrina y las razones de equidad y buen sentido.

### Formalidades de las diligencias

**Art. 72.-** Las diligencias de prueba se efectuarán en la forma que prescribe el Código de Procedimientos Civiles.

Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse, y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número.

### De la Prescripción

**Art. 72 Bis.-** Todas las acciones que se derivan de la presente ley, prescribirán en tres meses a partir del día siguiente del hecho que las motiva. (8)

## CAPITULO XI DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (14)

### SECCIÓN I (14) DE LOS SINDICATOS (14)

**Art. 73.-** Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta ley. (14)

No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3° del Art. 219 y en el Art. 236 de la Constitución de la República; los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como Agentes Auxiliares, Procuradores de Trabajo y delegados de éstos, los miembros de la Carrera Judicial, de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y los demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa. (14)

No obstante lo regulado en el inciso anterior, los servidores públicos comprendidos en el literal m) del artículo 4 de esta ley gozarán de los derechos establecidos en el presente capítulo siempre que dichos servidores públicos no ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. (14)

**Art. 74.-** Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directivos, salvo los que sean inherentes al desempeño de un cargo. (14)

**Art. 75.-** Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejercer vigilancia sobre las organizaciones sindicales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a la ley, evitando cualquier acto que amenace, impida o tienda a limitar los derechos concedidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta Ley y que se consagran en favor de los sindicatos. (14)

Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías expresados. (14)

Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y sus sindicatos; cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará en la forma y en las condiciones que señale esta ley. (14)

**Art. 76.-** Para los efectos de esta ley, Sindicato es toda asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma institución de la Administración Pública, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (3) (14)

**Art. 77.-** Son actividades principales de los sindicatos: (14)

- a) Celebrar contratos colectivos; (14)
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo, así como denunciar las infracciones o irregularidades que en su aplicación concurren; (14)
- c) Representar a sus miembros, en el ejercicio de los derechos que emanen de esta ley; (14)
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; (14)
- e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades; (14)
- f) Fomentar las buenas relaciones entre la Administración Pública y sus miembros, sobre la base de la justicia, mutuo respeto y sujeción a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en la eficiencia de la Administración Pública; y (14)
- g) En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes. (14)

**Art. 78.-** Para formalizar la constitución de un sindicato será necesario levantar un acta, la cual deberá contener, al menos los requisitos siguientes: (14)

- a) La fecha y el lugar de reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule; (14)
- b) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate; (14)
- c) La designación de una junta directiva provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un Tesorero. (14)



El acta de fundación debe de ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de aquéllos no pudieren hacerlo, dejando estampada la huella de su pulgar derecho, haciéndose constar tal circunstancia. (14)

La certificación de la misma extendida por el secretario de la junta directiva provisional, deberá presentarse para los efectos de reconocimiento de la personalidad jurídica.(14)

**Art. 79.-** Los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción, debiendo expresar lo siguiente: (14)

- a) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate; (14)
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros; (14)
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros; (14)
- d) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa; (14)
- e) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deberán celebrarse por lo menos una vez al año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros; (14)
- f) Modos de elección, composición y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción; y, (14)
- g) Cualquier otro aspecto que los interesados juzguen conveniente. (14)

**Art. 80.-** Los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. (14)

**Art. 81.-** Con el objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que los soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. (14)

**Art. 82.-** Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con esta ley tengan existencia legal, deberán solicitar al Ministro de Trabajo y Previsión Social su inscripción, debiendo acompañar a su petición: (14)

- a) Acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en esta ley; y, (14)
- b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados. (14)

**Art. 83.-** Con el propósito de que el proceso de inscripción sea expedito, los servidores públicos podrán acompañar a su solicitud la prueba de la calidad de asalariados de los miembros fundadores del sindicato; en caso contrario, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificará dicha calidad por los medios que estime convenientes, dentro de los diez días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud y si éste no lo verificare en el plazo estipulado, ésta se tendrá por reconocida. (14)

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley y si detectare deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles siguientes. Si no lo hicieren, se tendrá por desistida su pretensión. (14)

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no encontrare observaciones o éstas hubiesen sido subsanadas, inscribirá inmediatamente al sindicato en el registro respectivo, adquiriendo con ello su personalidad jurídica, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos. (14)

**Art. 84.-** En caso de haber transcurrido treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud sin que la misma hubiese sido observada o después de haber sido presentado el escrito mediante el cual se pretende subsanar las prevenciones, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haya inscrito al sindicato, éste se tendrá por registrado, con todos los efectos de ley, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos. (14)

Los estatutos debidamente inscritos o la certificación de la inscripción extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social servirá de prueba de la existencia del sindicato. (14)

**Art. 85.-** El Gobierno de los sindicatos será ejercido por la Asamblea y una Junta Directiva. En todo caso, la Asamblea será la máxima autoridad. (14)

**Art. 86.-** Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. La calidad de miembros de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. (14)

**Art. 87.-** La Asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria y sus atribuciones, además de las que le señalan los estatutos respectivos, son las siguientes: (14)

- 1º.- Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva; (14)
- 2º.- Aprobar las reformas de los estatutos; (14)
- 3º.- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por la asamblea, para mantener la estabilidad económica del sindicato; (14)
- 4º.- Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos; (14)
- 5º.- Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato; (14)

- 6º.- Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva;
- 7º.- Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos; (14)
- 8º.- Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se puedan exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y (14)
- 9º.- Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano. (14)

La Asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. (14)

Cuando no concurren, o no estuviese representado el número de miembros exigidos, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquella para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso. (14)

**Art. 88.-** El voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deba rendir la junta directiva. En todos los demás casos el voto será público. (14)

Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial. (14)

**Art. 89.-** La Junta Directiva tendrá la dirección y la administración del sindicato. (14)

El número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once. (14)

**Art. 90.-** Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere ser salvadoreño por nacimiento, mayor de dieciocho años de edad, ser miembro del sindicato y empleado o funcionario de la institución, de honradez notoria y todas las demás que señalen sus estatutos. (14)

**Art. 91.-** Son obligaciones de la Junta Directiva, además de las propias de administrar el sindicato, las siguientes: (14)

- a) Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad y otros que estimen necesarios, los cuales serán autorizados y sellados por la oficina competente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; (14)
- b) Informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los nombres de los miembros de las Juntas Directivas, dentro de los diez días siguientes a los que hubieren tomado posesión del cargo; (14)
- c) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato; (14)
- d) Rendir cuentas a la Asamblea, por lo menos una vez al año; (14)

- e) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, la misma información y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros en ocasión de las asambleas ordinarias; (14)
- f) Negociar los contratos colectivos de trabajo de conformidad con la ley; (14)
- g) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes; (14)
- h) Depositar los fondos y valores del sindicato en uno o más bancos de la República; e, (14)
- i) Las demás que determinen sus estatutos. (14)

**Art. 92.-** Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos y además, les está especialmente prohibido: (14)

- a) Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes; (14)
- b) Fomentar el proselitismo religioso; (14)
- c) Utilizar los fondos obtenidos por actividades que realicen, en fines distintos a los establecidos en los estatutos; (14)
- d) Repartir beneficios económicos o hacer distribuciones del patrimonio sindical; (14)
- e) Limitar los derechos de los no afiliados; (14)
- f) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo; (14)
- g) Fomentar o consentir actos delictivos; y, (14)
- h) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultar los datos pertinentes que les pidan dichas autoridades o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley. (14)

**Art. 93.-** En los casos previstos en esta ley, los sindicatos serán sancionados con multa, suspensión o disolución. (14)

**Art. 94.-** Podrán imponerse multas entre doscientos a diez mil colones, no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción. (14)

Se impondrá la sanción de multa por incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley. En caso de cometerse una segunda infracción dentro del plazo de un año, se impondrá la sanción de suspensión de actividades sindicales. (14)

**Art. 95.-** La disolución del sindicato procede: (14)

- a) En caso de la realización por parte del sindicato de alguna de las infracciones establecidas en el Art. 92 de esta ley; (14)
- b) Cuando por más de un año el número de sus miembros hubiese disminuido por debajo de treinta y cinco; y, (14)
- c) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato. (14)

**Art. 96.-** Los miembros de un sindicato podrán acordar la disolución del mismo, de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias. (14)

**Art. 97.-** Para imponer a los sindicatos las sanciones a que se refiere la presente Sección, la autoridad que tuviere conocimiento de la infracción o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al Juez con competencia en materia laboral poniendo los hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieren y solicitando que se aplique la sanción respectiva. (14)

**Art. 98.-** Toda institución que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligada a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que ésta le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días. (14)

**Art. 99.-** La renuncia a la calidad de afiliado a un sindicato deberá presentarse por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación. (14)

La renuncia surtirá sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento que fuere presentada. (14)

La renuncia presentada según el primer inciso del artículo anterior, será comunicada por la junta directiva a la administración, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. En este caso, o cuando el propio trabajador renunciante exhiba constancia de ello, deberá cesar la retención de la cuota sindical. (14)

En caso de que los miembros de la junta directiva se negaren a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida, el trabajador renunciante podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato para notificarles la decisión del trabajador de renunciar como miembro del mismo. De esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia, pena de nulidad. (14)

La certificación del acta anterior hará las veces de la constancia a que se refiere el inciso segundo de este artículo. (14)

Cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de su comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y a la institución en la que preste sus servicios, para que cesen los descuentos de las cuotas sindicales. (14)

**Art. 100.-** Si el sindicato hubiere expulsado a uno de sus miembros, la junta directiva deberá comunicarlo a su empleador, dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; y en este caso, como cuando el trabajador le exhiba constancia de haber sido expulsado, deberá cesar la retención de la cuota sindical. (14)

## SECCIÓN II (14)

### DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (14)

**Art. 101.-** Los contratos colectivos de trabajo tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las distintas dependencias de las Instituciones Públicas y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. (14)

**Art. 102.-** La contratación colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes. (14)

**Art. 103.-** La Junta Directiva sindical podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo, y en su caso conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 106. (14)

**Art. 104.-** La representación de la Institución pública será ejercida por el titular de la misma o por los representantes que éste designe y serán responsables de conducir las negociaciones. (14)

**Art. 105.-** Las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta cuatro asesores como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación. (14)

**Art. 106.-** La Institución Pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento del los servidores públicos de la institución cuando éste así lo solicite. (14)

Si hubiesen dos o más sindicatos en la misma institución, y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje que se refiere el inciso anterior, éstos podrán coaligarse con el fin de cumplir dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si éstos conjuntamente los pidieran. (14)

No obstante lo mencionado anteriormente, podrán coligarse para los efectos del inciso anterior, dos o más sindicatos dentro de la misma institución, aunque uno de ellos cumpla con el porcentaje exigido en el inciso primero del presente artículo. (14)

**Art. 107.-** Por cada institución pública sólo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones les serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes. Igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la institución ya referida durante la vigencia del contrato. (14)

El plazo de un contrato colectivo será de tres años; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de sus prórrogas, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia. (14)

Los contratos Colectivos entrarán en vigencia el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. (14)

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo. (14)

**Art. 108.-** La negociación colectiva regulada por la presente ley comprenderá todos los aspectos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, como las siguientes: (14)

- a) Las condiciones laborales; (14)
- b) La retribución de los trabajadores sobre la base de eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía; (14)
- c) El establecimiento de las necesidades de capacitación relativas al desarrollo de las funciones propias de la Institución; y, (14)
- d) La formación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos. (14)

En todo caso, no podrá constituir objeto de negociación las decisiones de la Administración Pública que afecten sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas. (14)

**Art. 109.-** Todo contrato colectivo de trabajo debe contener: (14)

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento; (14)
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan; (14)
- c) La fecha en que entrará en vigor; (14)
- d) Las condiciones generales de trabajo; (14)
- e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico; (14)
- f) Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato; (14)
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con el artículo anterior; y, (14)
- h) Las otras condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos. (14)

**Art. 110.-** Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo. (14)

**Art. 111.-** El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellados en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno. (14)

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicho Ministerio, siempre que se ajuste a lo dispuesto por esta ley. (14)

**Art. 112.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare

contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes. (14)

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El Director podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente. (14)

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico aplicable o que violen los derechos consagrados por esta ley a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas. (14)

**Art. 113.-** En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección. (14)

**Art. 114.-** La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (14)

**Art. 115.-** La disolución de un sindicato no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo. (14)

**Art. 116.-** El contrato colectivo de trabajo termina: (14)

- a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración; (14)
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato; y, (14)
- c) Por las demás causas establecidas en el contrato. (14)

**Art. 117.-** El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar, si en la institución pública hubieren afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos hubiese adquirido, por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución, con tal de que, además esa asociación mayoritaria acordare en sesión de asamblea extraordinaria, asumir los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625 del Código de Trabajo y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.(14)

En el caso del inciso segundo del Art. 106, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho y sólo responderá de las obligaciones del sindicato o sindicatos disueltos, cuando las hubiese tomado llenando las formalidades y requisitos antes indicados. (14)

**Art. 118.-** Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro. (14)



**Art. 119.-** Todo contrato colectivo celebrado con cualquier Institución Pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de la misma, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato. (14)

El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado. (14)

En caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase. (14)

En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución. (14)

La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República. (14)

## **CAPITULO XII (14)** **DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (14)**

### **SECCIÓN I (14)** **DISPOSICIONES PRELIMINARES (14)**

**Art. 120.-** Por su naturaleza, los conflictos colectivos de trabajo son: (14)

- 1) Jurídicos o de Derecho; y, (14)
- 2) Económicos o de Intereses. (14)

**Art. 121.-** Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un Contrato colectivo de trabajo. (14)

**Art. 122.-** Todos aquellos conflictos que se originan de la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de los servidores públicos para con las instituciones de las que dependan, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses. (14)

**Art. 123.-** En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: el sindicato mayoritario o coaligación de sindicatos en su caso; y la Institución Pública correspondiente. (14)

### **SECCIÓN II (14)** **DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO (14)**

**Art. 124.-** Son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado, las Cámaras de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; y en el caso de los municipios, los Jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción. (14)

Cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter jurídico, la parte interesada presentará a la Cámara o al Juez respectivo su demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato colectivo de trabajo, demanda que deberá reunir los requisitos que establece el Art. 379 del Código de Trabajo, en lo que le fuere aplicable. (14)

**Art. 125.-** Admitida la demanda, el tribunal correspondiente emplazará a la otra parte, entregándole copia de la misma para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato colectivo. (14)

**Art. 126.-** Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder. (14)

**Art. 127.-** Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el tribunal respectivo abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato colectivo. (14)

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el tribunal fallará, dentro de cinco días, ordenando, en su caso, que se cumpla con la cláusula o cláusulas infringidas dentro del plazo que el tribunal fije prudencialmente, sin que exceda de treinta días a la notificación; sin embargo, en aquellos casos en que sea necesario realizar algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio, el cumplimiento del contrato quedará supeditado al o los plazos indicados en la ley o leyes respectivas que al efecto regulen dicha situación; sin perjuicio de la responsabilidad en la que incurriese el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente. (14)

**Art. 128.-** Cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas. (14)

### SECCIÓN III (14)

#### DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES (14)

##### PARTE PRIMERA (14)

##### DE LAS ETAPAS (14)

**Art. 129.-** Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes: (14)

- a) La de Trato Directo; (14)
- b) La de Conciliación; y, (14)
- c) La de Arbitraje. (14)

## PARTE SEGUNDA (14) DEL TRATO DIRECTO (14)

**Art. 130.-** Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, la solicitud, que se denominará Pliego de Peticiones, deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato y de certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto. (14)

**Art. 131.-** La solicitud deberá contener: (14)

- a) Designación de la parte requerida; (14)
- b) Designación de la parte requirente; (14)
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad a los Arts. 100 y 101 de esta ley; y (14)
- d) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones. (14)

**Art. 132.-** La solicitud y copia de ésta, el proyecto y la certificación a que se refiere el Art. 130 de esta ley deberán ser dirigidos al Tribunal de Servicio Civil, el que certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida. (14)

**Art. 133.-** Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de setenta y dos horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación. (14)

**Art. 134.-** Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil, el que previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones. (14)

**Art. 135.-** En las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato. Las sesiones, salvo determinación expresa de las partes, se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquél en que la institución hubiese recibido el pliego de peticiones. (14)

**Art. 136.-** Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo, éste se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo establecido en el Art. 119. (14)

Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.(14)

Si el acuerdo fuere parcial, o en caso que no hubiere acuerdo, se harán constar en acta los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquéllos en que no los hubo. Dicha acta será extendida en duplicado. (14)

De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil, que inicie la etapa de conciliación. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada. (14)

**Art. 137.-** Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. (14)

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Tribunal de Servicio Civil, quien certificará al pie de éstas, la hora y fecha de presentación, haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo. (14)

Si la negativa se fundare en la falta de titularidad del solicitante o en cualquier otra causa, el Tribunal de Servicio Civil, como acto previo a la siguiente etapa, mandará a oír a la otra parte por el término de tres días. (14)

Transcurrido dicho término abrirá a prueba por el plazo de tres días hábiles, debiendo pronunciar el Tribunal la resolución correspondiente en el término de dos días hábiles.(14)

Si la negativa alegada tuviese lugar, el conflicto se dará por terminado, La resolución del Tribunal de Servicio Civil admitirá recurso de revocatoria para ante el mismo Tribunal, el cual deberá interponerse de conformidad al Art. 426 del Código de Procedimientos Civiles. En caso contrario, se continuará con el trato directo. (14)

La etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período, cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal de Servicio Civil que se inicie la etapa de conciliación. (14)

### **PARTE TERCERA (14) DE LA CONCILIACIÓN (14)**

**Art. 138.-** Al recibir la solicitud de conciliación, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil inmediatamente, si decidiere no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto a efecto que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar, en su caso, y asesorarlas; en caso de desacuerdo o de inasistencia, el Tribunal de Servicio Civil hará los señalamientos de día y hora respectivos. (14)

Además del conciliador, en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o de difícil solución, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Tribunal de Servicio Civil. (14)

**Art. 139.-** El conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean justas, equitativas, convenientes para las partes, acordes con lo establecido en el Art. 119 de esta ley y encaminadas a armonizar los intereses de las Instituciones Públicas y el de sus trabajadores. (14)

**Art. 140.-** El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán acciones o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. (14)

**Art. 141.-** En la conciliación solo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; salvo que las partes, de común acuerdo, decidan modificar algún punto ya negociado. Se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 136 de esta ley, de lo que se dejará constancia en el acta respectiva. (14)

**Art. 142.-** La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de treinta días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden extenderlo. (14)

Dicha etapa podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas: (14)

- 1a.) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y, (14)
- 2a.) Cuando una de las partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias. (14)

Al concluir esta etapa, se levantará acta consignando la suspensión de la terminación de la etapa. (14)

**Art. 143.-** El conciliador devolverá las diligencias al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes. (14)

#### **PARTE CUARTA (14) DEL ARBITRAJE (14)**

**Art. 144.-** Habiendo terminado la etapa conciliatoria, se procederá al arbitraje en aquellos puntos en que no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores. (14)

**Art. 145.-** Dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo, el Tribunal de Servicio Civil lo hará en nombre del omiso u omisos. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Tribunal de Servicio Civil para que concurran a su despacho dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Tribunal de Servicio Civil, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal de Arbitraje. (14)

**Art. 146.-** Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de treinta y cinco años, con título universitario, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos. (14)

Por cada árbitro, las partes designarán un sustituto, que será juramentado de igual forma que el titular, quien tomará su lugar en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causal de recusación. (14)

**Art. 147.-** No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje: (14)

- a) Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación; y, (14)
- b) Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, servidores públicos, representantes, asesores, apoderados o abogados permanentes. (14)

**Art. 148.-** Los árbitros podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados y dicho funcionario resolverá el incidente en las cuarenta y ocho horas siguientes. Esta resolución admitirá recurso de revocatoria, de conformidad al Art. 426 del Código de Procedimientos Civiles. (14)

**Art. 149.-** Son causas de recusación: (14)

- 1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 147; (14)
- 2ª) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados; y, (14)
- 3ª) Tener interés comprobado en el conflicto. (14)

**Art. 150.-** Al dar posesión a los miembros del Tribunal de Arbitraje, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil entregará al Presidente del Tribunal de Arbitraje todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio. (14)

**Art. 151.-** Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia, con equidad y dentro de los límites establecidos en el Art. 119 de esta ley, so pena de nulidad del respectivo laudo arbitral. (14)

El Tribunal de Arbitraje podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones. (14)

**Art. 152.-** El Tribunal de Arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos. (14)

El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del Tribunal de Arbitraje, perderá sus honorarios. (14)

La segunda inasistencia injustificada, dará lugar a la comparecencia del árbitro, por apremio. (14)

**Art. 153.-** Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el Tribunal de Arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada y el acuerdo se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical. (14)

Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.(14)

**Art. 154.-** Dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si uno de ellos rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia, y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos. (14)

El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término señalado en el inciso anterior; pero por tal motivo, los miembros del Tribunal de Arbitraje perderán sus honorarios.(14)

**Art. 155.-** El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno. (14)

**Art. 156.-** El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contado a partir de la inscripción. (14)

**Art. 157.-** Las autoridades, funcionarios y, especialmente, el Tribunal de Servicio Civil, quedarán obligados a prestar al Tribunal Arbitral, todo el auxilio, datos, del asunto de que se trate, e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones. (14)

**Art. 158.-** Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Tribunal de Servicio Civil, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los Tribunales Arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente. (14)

### **CAPITULO XIII (14) DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA (14)**

**Art. 159.-** La presente ley por su carácter especial prevalecerá sobre cualquier otra que la contrarie en esta materia. (14)

**Art. 160.-** Las disposiciones legales contenidas en este Decreto entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Convenios Internacionales Números 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, hayan sido registradas por el Director General de dicha Organización, previa la publicación de aquéllas en el Diario Oficial y de estas reformas. (14)

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinticuatro días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y uno.

FELICIANO AVELAR.

ANIBAL PORTILLO.

MARIANO CASTRO MORAN.

JORGE MAURICIO BUTTER.  
MINISTRO DE JUSTICIA.

D. LEY. Nº 507, del 24 de noviembre de 1961, publicado en el D.O. Nº 239, Tomo 193, del 27 de diciembre de 1961.

#### **REFORMAS:**

- (1) D.L. Nº 114, del 20 de julio de 1962, publicado en el D.O. Nº 132, Tomo 196, del 20 de julio de 1962.
- (2) D.L. Nº 131, del 29 de agosto de 1962, publicado en el D.O. Nº 159, Tomo 196, del 3 de septiembre de 1962.
- (3) D.L. Nº 230, del 14 de diciembre de 1962, publicado en el D.O. Nº 234, Tomo 197, del 20 de diciembre de 1962.
- (4) D.L. Nº 231, del 14 de diciembre de 1962, publicado en el D.O. Nº 234, Tomo 197, del 20 de diciembre de 1962.

- (5) D.L. N° 238, del 8 de enero de 1963, publicado en el D.O. N° 9, Tomo 198, del 15 de enero de 1963.
- (6) D.L. N° 367, del 21 de agosto de 1963, publicado en el D.O. N° 160, Tomo 200, del 29 de agosto de 1963.
- (7) D.L. N° 109, del 10 de septiembre de 1968, publicado en el D.O. N° 171, Tomo 220, del 13 de septiembre de 1968.
- (8) D.L. N° 350, del 20 de mayo de 1971, publicado en el D.O. N° 102, Tomo 231, del 7 de junio de 1971.
- (9) D.L. N° 462, del 25 de octubre de 1973, publicado en el D.O. N° 207, Tomo 241, del 8 de noviembre de 1973.
- (10) D.L. N° 457, del 29 de enero de 1976, publicado en el D.O. N° 32, Tomo 250, del 17 de febrero de 1976.
- (11) D.L. N° 678, del 19 de diciembre del 2001, publicado en el D.O. N° 241, Tomo 353, del 20 de diciembre del 2001
- (12) D.L. N° 705, del 10 de enero del 2002, publicado en el D.O. N° 7, Tomo 354, del 11 de enero del 2002. (NOTA)

#### \* INICIO DE NOTA

EL DECRETO LEGISLATIVO N° 705, DEL 10 DE ENERO DEL 2002, PUBLICADO EN EL D.O.N° 7, TOMO 354, DEL 11 DE ENERO DEL 2002, CONTIENE EN SU ARTICULADO REGULACIONES CONTUNDENTES PARA HACER EFECTIVOS LOS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 678, DEL 19 DE DICIEMBRE DEL 2001, PUBLICADO EN EL D.O. N° 241, TOMO 353, DEL 20 DE DICIEMBRE DEL 2001, POR LO CUAL SE TRANSCRIBE TEXTUALMENTE ASI:

**Art. 1.-** Los beneficios establecidos en los Literales a), b) y c) del Artículo 30 reformado de la Ley de Servicio Civil, se efectuará mediante el pago de dos cuotas de la siguiente forma:

Una primera cuota equivalente al 60%, que deberá pagarse en el mes de enero del 2002

Una segunda cuota, equivalente al 40%, que deberá pagarse en el mes de abril del 2002

**Art. 2.-** La forma de pago establecida en el Artículo anterior, tendrá lugar únicamente en lo relacionado a las plazas en la Ley de Salarios del ejercicio 2001 y que fueron suprimidas en la Ley de Salarios del ejercicio del 2002.

**Art. 3.-** La misma forma de pago se hace extensiva a los funcionarios o empleados que se encuentren en la situación prevista en el Inciso final del Artículo 30 reformado de la Ley de Servicio Civil.

**Art.4.-** Se faculta al Ministerio de Hacienda a emitir las disposiciones correspondientes, en relación a las fechas y lugares en que se efectuarán los pagos a que se refiere el Artículo 1 del presente Decreto.



**\* FIN DE NOTA.**

- (13) D.L. N° 1135, del 06 de febrero del 2003, publicado en el D.O. N° 27, Tomo 358, del 11 de febrero del 2003

**\*INICIO DE NOTA\***

EN EL PRESENTE DECRETO SE ESTABLECE EL PLAZO SUBSIGUIENTE O ANTERIOR A LA EMISION DE DICHA REFORMA QUE ACOJE A TODO EX FUNCIONARIO O EX EMPLEADO PUBLICO, PARA QUE OTE A LOS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL; Y POR NO ESPECIFICAR SU UBICACION EN EL PRESENTE CUERPO LEGAL SE TRANSCRIBE EL ARTICULO 1 Y 2 DE DICHO DECRETO Y SU FECHA DE EMISION.

**Art. 1** El Ministerio de Hacienda de acuerdo a su capacidad financiera, cancelará de un solo pago las indemnizaciones correspondientes a ex funcionarios y ex empleados de la administración pública a quienes se les haya notificado la terminación de sus contratos o la suspensión de sus respectivas plazas, dentro de los 90 días subsiguientes al de la vigencia de este Decreto.

**Art. 2** El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintinueve días del mes de enero del año dos mil tres

**\*FIN DE NOTA\***

- (14) Decreto Legislativo No. 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 187, Tomo 373 de fecha 09 de octubre de 2006.
- (15) Decreto Legislativo No. 10 de fecha 20 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 94, Tomo 383 de fecha 25 de mayo de 2009. \* **NOTA**

**INICIO DE NOTA:**

El presente Decreto Legislativo contiene disposiciones transitorias que se transcriben literalmente a continuación:

**Art. 2 TRANSITORIO**

Las disposiciones contenidas en el presente Decreto no serán aplicables a aquellos contratos posteriores al 31 de enero de 2009.

**Art. 3.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil nueve.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA  
PRESIDENTE

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES  
VICEPRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ  
VICEPRESIDENTE

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO  
SECRETARIO

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ  
VICEPRESIDENTE

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA  
SECRETARIA

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO  
VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN  
SECRETARIO

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA  
SECRETARIA

ROBERTO JOSÉ D'AUBUISSON MURGUÍA  
SECRETARIO

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE  
SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinticinco días del mes de mayo del año dos mil nueve.

PUBLÍQUESE,

ELÍAS ANTONIO SACA GONZÁLEZ,  
Presidente de la República.

JUAN MIGUEL BOLAÑOS TORRES,  
Ministro de Gobernación.

**FIN DE NOTA\***

# LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

---

Contenido;

## DECRETO N° 254.-

### LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

#### CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.
- II. Que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 30, de fecha 15 de junio del 2000, publicado en el Diario Oficial No. 348, del 19 de julio de 2000, todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.
- III. Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.
- IV. Que para asegurar la efectividad de las medidas que se adopten en la presente ley, es necesario conceder competencias concretas a la institución encargada de velar por el cumplimiento de las mismas, así como establecer obligaciones específicas a efecto de obtener la colaboración activa de parte de trabajadores y empleadores.
- V. Que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

#### POR TANTO

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República del período 1999-2004, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social de ese entonces,

#### DECRETA LA SIGUIENTE:

**LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO****TITULO I  
DISPOSICIONES PRELIMINARES****CAPITULO I  
OBJETO**

**Art. 1.-** El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

**Art. 2.-** Se establecen como principios rectores de la presente ley:

**Principio de igualdad:** Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

**Respeto a la dignidad:** La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

**Prevención:** Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

**Art. 3.-** Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

## CAPITULO II CAMPO DE APLICACIÓN, COMPETENCIA Y DEFINICIONES.

**Art. 4.-** La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

**Art. 5.-** Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones.

**Art. 6.-** Todas las Secretarías e Instituciones Autónomas del Estado, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecerán las medidas necesarias para alcanzar una debida coordinación en lo que respecta a las acciones que se implementen en seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores y empleadores, en el marco de la política nacional sobre esta materia, la cual será formulada, ejecutada y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 7.-** Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

**ACCIÓN INSEGURA:** El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

**CONDICIÓN INSEGURA:** Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.

**DELEGADO DE PREVENCIÓN:** Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

**EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.

**EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

**ERGONOMÍA:** Conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.

**GASES:** Presencia en el aire de sustancias que no tienen forma ni volumen, producto de procesos industriales en los lugares de trabajo.

**GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**HIGIENE OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

**HUMOS:** Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

**LUGAR DE TRABAJO:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

**MEDICINA DEL TRABAJO:** Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

**MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA:** Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

**NIEBLAS:** Presencia en el aire de pequeñísimas gotas de un material que usualmente es líquido en condiciones ambientales normales.

**PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS:** Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

**PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL:** Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

**PLAN DE EMERGENCIA:** Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.

**PLAN DE EVACUACIÓN:** Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.

**POLVOS:** Cualquier material particulado proveniente de procesos de trituración, corte, lijado o similar.

**RIESGO GRAVE E INMINENTE:** Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

**RIESGO PSICOSOCIAL:** Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obreropatronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

**RUIDO:** Sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.

**SALUD OCUPACIONAL:** Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

**SEGURIDAD OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.

**SUCESO PELIGROSO:** Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

**VAPORES:** Presencia en el aire de emanaciones en forma de gas provenientes de sustancias que a condiciones ambientales normales se encuentran en estado sólido o líquido.

**VENTILACIÓN:** Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.

## TITULO II

### GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

#### CAPITULO I

#### ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

**Art. 8.-** Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Art. 9.-** Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

**Art. 10.-** El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

**Art. 11.-** El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.

**Art. 12.-** En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

## CAPITULO II COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

**Art. 13.-** Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

De 15 a 49 trabajadores 1 Delegado de Prevención  
 De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención  
 De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención  
 De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención  
 De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención  
 De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de Prevención  
 De 3001 a 4000 Trabajadores 7 Delegados de Prevención  
 De 4001 o más trabajadores 8 Delegados de Prevención

**Art. 14.-** Son funciones de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- d) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 15.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

**Art. 16.-** El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa.

El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.

**Art. 17.-** El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.
- d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- f) Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

**Art. 18.-** Los miembros acreditados del comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro de la empresa.

El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. En caso de atender actividades del comité fuera de la jornada laboral por petición del empleador, a los trabajadores se les compensará

según lo establecido por la ley. Otros detalles sobre la organización y gestión de los comités se establecerán en el reglamento correspondiente.

### TITULO III SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

#### CAPITULO I PLANOS ARQUITECTÓNICOS

**Art. 19.-** Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente.

La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

**Art. 20.-** Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

**Art. 21.-** Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

#### CAPITULO II DE LOS EDIFICIOS

**Art. 22.-** Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social, y especialmente las siguientes:

1. En las distintas plantas de la construcción deberá indicarse claramente el destino de cada local; las instalaciones sanitarias y en general, todos aquellos detalles que puedan contribuir a la mejor apreciación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional;
2. Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación;
3. Los cortes que sean indispensables para mostrar al detalle el sistema de ventilación que se pretende establecer;
4. La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza;

5. Los cortes que sean indispensables para mostrar detalladamente los sistemas de captación de contaminantes en el medio ambiente de trabajo;
6. Los sitios que ocuparán las máquinas y equipos, con su respectiva denominación;
7. Deberán constar las entradas y salidas que tendrá el lugar de trabajo, las cuales deben de abrirse hacia afuera, de acuerdo a las normativas aplicables.

Cuando la Dirección General de Previsión Social lo estime necesario, deberán indicarse los cálculos detallados de los sistemas de ventilación, iluminación y cimentación de maquinaria.

**Art. 23.-** Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.

**Art. 24.-** Los pisos de los lugares de trabajo deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

**Art. 25.-** Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyan la iluminación.

**Art. 26.-** Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.

**Art. 27.-** El espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficiente a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas.

**Art. 28.-** Los locales de trabajo donde circulan vehículos, deberán contar con los pasillos que sean necesarios, convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.

### CAPITULO III CONDICIONES ESPECIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

**Art. 29.-** En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberán haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

**Art. 30.-** Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

**Art. 31.-** Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

**Art. 32.-** Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a

otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.

## **TITULO IV SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

### **CAPITULO I MEDIDAS DE PREVISIÓN**

**Art. 33.-** Todo empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 34.-** Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

**Art. 35.-** Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, la Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.

**Art. 36.-** Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.

**Art. 37.-** En todo lugar de trabajo se deberá contar con el equipo y las medidas apropiadas para la manipulación de cargas. Las disposiciones relativas a esta materia serán desarrolladas en el reglamento general.

### **CAPITULO II ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES**

**Art. 38.-** Cuando sea necesario el uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste; el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador o trabajadora.

Asimismo todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del empleador adoptadas en el marco de la normativa aplicable, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de maquinaria.

### CAPITULO III MAQUINARIA Y EQUIPO

**Art. 39.-** Cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, deberá capacitarse previamente al trabajador o trabajadora. Además, será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la maquinaria o equipo de que se trate y deberán crearse procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos.

**Art. 40.-** La maquinaria y equipo utilizados en la empresa deberán recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente; además, serán operadas únicamente por el personal capacitado para ello y para los usos para los que fueron creadas según las especificaciones técnicas del fabricante.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y utensilios de trabajo, deberán garantizar que éstas no constituyen peligro para el trabajador si son utilizados en las condiciones, forma y para los fines establecidos por ellos. Para ello, pondrán a disposición de las empresas la información o manuales que indiquen la manera correcta como deben ser utilizados, las medidas preventivas adicionales que pueden adoptarse, los riesgos laborales de su utilización y cualquier otra información que consideren necesaria. El empleador tendrá la obligación de trasladar esa información a los trabajadores y trabajadoras.

### CAPITULO IV ILUMINACIÓN

**Art. 41.-** Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa.

**Art. 42.-** Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente.

El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbre o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura.

Los niveles de iluminación para las diferentes actividades de trabajo así como los demás aspectos técnicos relativos a este tema se regularán en el reglamento respectivo.

### CAPITULO V VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD RELATIVA

**Art. 43.-** Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

**Art. 44.-** Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire.

**Art. 45.-** Todo proceso industrial que dé origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos en tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, en cuyo caso la Dirección General de Previsión Social avisará a las entidades competentes.

**Art. 46.-** Cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se proveerán de dispositivos de aspiración mecánica, con las modalidades que el caso requiera y según lo determine la legislación correspondiente.

**Art. 47.-** En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 48.-** Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas.

**Art. 49.-** Los aspectos técnicos relativos a los niveles de temperatura permisibles, así como a los sistemas de ventilación a emplear para la protección a la salud de los trabajadores estarán regulados en la reglamentación específica de esta ley.

## **CAPITULO VI RUIDO Y VIBRACIONES**

**Art. 50.-** Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud.

Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados en el reglamento respectivo.

La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.

## **CAPÍTULO VII SUSTANCIAS QUÍMICAS**

**Art. 51.-** En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Asimismo en cada lugar de trabajo se deberá de contar con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilicen y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer.

**Art. 52.-** Los depósitos que contengan productos químicos que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible en idioma castellano sobre los cuidados a observar en cuanto a su uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencias.

Los fabricantes, importadores, distribuidores, almacenadores y transportistas de productos químicos tendrán la obligatoriedad de proporcionar esas informaciones de acuerdo a lo estipulado en el reglamento que se dicte para tal efecto.

Toda información referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencia de sustancias químicas, debe ser accesible y comunicada a los trabajadores mediante entrenamiento impartido por personal calificado, dándoles a conocer los riesgos y posibles efectos específicos en la salud de mujeres y hombres. Si alguna de ellas es peligrosa, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas que garanticen la salud de los trabajadores. Si la sustancia representa un peligro grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleador deberá sustituirla por una menos peligrosa.

## **TÍTULO V CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I MEDIDAS PROFILÁCTICAS Y SANITARIAS**

**Art. 53.-** En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

### **CAPÍTULO II DEL SERVICIO DE AGUA**

**Art. 54.-** Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, el cual debe ser permanente, debiéndose además, instalar bebederos higiénicos.

### **CAPÍTULO III DE LOS SERVICIOS SANITARIOS**

**Art. 55.-** Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

**Art. 56.-** Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento de la presente Ley.

**Art. 57.-** En todo lugar de trabajo deberá mantenerse un adecuado sistema para el lavado de manos, en la proporción establecida en el reglamento de la presente Ley.



**Art. 58.-** En aquellos lugares de trabajo que tengan trabajadores o trabajadoras expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

#### **CAPITULO IV ORDEN Y ASEO DE LOCALES**

**Art. 59.-** El almacenaje de materiales y de productos se hará por separado, atendiendo a la clase, tipo y riesgo de que se trate y se dispondrán en sitios específicos y apropiados para ello, los cuales deben ser revisados periódicamente. El apilamiento de materiales y productos debe hacerse de forma segura, de tal manera que no represente riesgos para los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo establecido en el reglamento correspondiente.

En los espacios donde se esté laborando, sólo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario y de los productos elaborados del día, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo. En los lugares destinados para tomar los alimentos, no se permitirá el almacenamiento de materiales. En ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo.

**Art. 60.-** El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, asimismo los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso.

**Art. 61.-** En el caso de los desechos, estos deberán removerse diariamente de forma adecuada.

Los desechos recolectados en tanto no se transporten fuera de los lugares de trabajo, deben depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.

**Art. 62.-** Cuando durante la jornada de trabajo sea necesario el aseo frecuente de los lugares de trabajo, éste se hará empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas en la atmósfera respirable de los locales. En tal sentido se dotará de la protección debida al trabajador que pueda resultar expuesto; si por motivos razonables el trabajador considera que lo anterior es insuficiente y el riesgo se hiciese evidente a tal grado de ocasionar molestias o daños a la salud, el empleador deberá implementar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición de los trabajadores.

Las basuras y desperdicios deberán ser colectados diariamente, y depositarse en recipientes impermeables de cierre hermético o en lugares aislados y cerrados.

#### **TITULO VI DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

##### **CAPITULO ÚNICO EXÁMENES MÉDICOS**

**Art. 63.-** Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador.

Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.

**Art. 64.-** Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

## TITULO VII DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 65.-** Los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan.

**Art. 66.-** Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

**Art. 67.-** El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

**Art. 68.-** Las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales deberán demostrar suficiente capacidad para proporcionar a las empresas o entidades que les contraten, el asesoramiento y apoyo en lo relativo a diseño, formulación e implementación del programa de gestión al que se refiere el artículo 8 de la presente ley; evaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como también desarrollar programas de formación para los trabajadores en este tema. Asimismo deberán contar como mínimo con un experto con título universitario que posea una formación sólida y experiencia comprobable en cada una de las especialidades relacionadas a la salud ocupacional, de acuerdo a los servicios que provean, y deben contar también con personal de apoyo que posea la capacitación requerida para desarrollar actividades de apoyo al experto principal. La acreditación se renovará cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

**Art. 69.-** La acreditación de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales la otorgará el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Los requisitos que deberá llenar la solicitud así como la documentación que debe anexarse a la misma, serán objeto de un reglamento especial.

En caso que la solicitud o la documentación resulten incompletas, se prevendrá al interesado para que la corrija o complete, según el caso, en el plazo que le señale el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual no podrá exceder de diez días.

**Art. 70.-** Cuando por especialización de la labor, con el objeto de prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, las empresas necesiten peritos expertos en la materia, éstos deberán ser acreditados por la Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Para ser autorizados dichos peritos deberán contar con título universitario en la materia respectiva y poseer experiencia de al menos cuatro años en los aspectos técnicos que atienden. Tal acreditación deberá renovarse cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

**Art. 71.-** La Dirección General de Previsión Social a través de su Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional verificará de oficio o a petición de parte el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades tanto de los peritos como de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales, teniendo la potestad de proponer medidas y plazos para la corrección de las irregularidades observadas.

Si como consecuencia de la verificación se comprobara alguna irregularidad que afectará sustancialmente las condiciones en que se basó la acreditación o no se cumplieren las medidas y plazos para la corrección, se iniciará el siguiente procedimiento: el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, mandará oír al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de cuatro días. En tal audiencia se podrán presentar las pruebas pertinentes.

Comparezca o no el interesado, el Jefe del Departamento resolverá decretando o no la revocatoria de la acreditación correspondiente.

De la resolución anterior se admitirá el recurso de apelación para ante el Director General de Previsión Social, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

El Director General de Previsión Social tramitará el recurso aplicando el procedimiento siguiente: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la Dirección y hacer uso de sus derechos. Si las diligencias no se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran las pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediera aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes. La resolución emitida por el Director General de Previsión Social no admitirá recurso alguno.

**Art. 72.-** Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo, así como a presentar a la Dirección General de Previsión Social, el informe pericial y constancia de buen funcionamiento de dicho equipo, según la naturaleza del proceso.

Tanto el informe pericial, como la constancia de buen funcionamiento mencionados en el inciso anterior, en ningún caso sustituirán las inspecciones que el Estado está obligado a realizar, para efecto de garantizar que el funcionamiento de dicho equipo no entrañe riesgos para la salud de los trabajadores.

Los aspectos técnicos relativos a las medidas de seguridad en la instalación, operación, inspección y mantenimiento de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión estarán regulados en la reglamentación de la presente ley.

**Art. 73.-** Son obligaciones de los trabajadores:

- 1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.
- 2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.
- 3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.
- 4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

## TITULO VIII INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**Art. 74.-** La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

**Art. 75.-** Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el Inspector se hará acompañar por miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

**Art. 76.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

## TITULO IX INFRACCIONES

### CAPITULO I INFRACCIONES DE PARTE DE LOS EMPLEADORES

**Art. 77.-** Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

**Art. 78.-** Se consideran infracciones leves las siguientes:

- 1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.

- 3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
- 4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
- 5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.
- 6) El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
- 7) No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.
- 8) No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.
- 9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

**Art. 79.-** Se consideran infracciones graves las siguientes:

- 1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
- 2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley .
- 3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.
- 4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos.
- 5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.
- 6) No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.
- 7) No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.
- 8) Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.
- 9) La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.

- 10) No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.
- 11) No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.
- 12) Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
- 13) No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.
- 14) No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.
- 15) No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.
- 16) No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.
- 17) No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.
- 18) No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.
- 19) No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.
- 20) No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.
- 21) No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.
- 22) No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.
- 23) No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

**Art. 80.-** Se consideran infracciones muy graves las siguientes:

- 1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.
- 2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos.

- 3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.
- 4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores.
- 5) Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.
- 6) No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 7) No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.
- 8) Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.
- 9) Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.
- 10) Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.
- 11) Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.
- 12) Autorizar al empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.
- 13) La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.
- 14) No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.
- 15) Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.
- 16) Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirlos o desnaturalizarlos.
- 17) No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

**Art. 81.-** Las infracciones a las disposiciones de esta Ley que establecen obligaciones que no tengan sanción específica señalada serán sancionadas como infracción leve.

**Art. 82.-** Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una Multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

**Art. 83.-** La Dirección de Inspección de Trabajo a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) El número de trabajadores afectados.
- 2) La capacidad económica del infractor.
- 3) El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes.
- 4) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador.
- 5) El cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección.

**Art. 84.-** El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad.

## CAPITULO II INFRACCIONES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES

**Art. 85.-** Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- 1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.
- 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste.
- 3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.



## TITULO X PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES

**Art. 86.-** Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.

## TITULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Art. 87.-** La Dirección General de Previsión Social y la Dirección de Inspección de Trabajo en lo pertinente aplicarán las Normas Salvadoreñas Obligatorias (NSO) elaboradas por los Comités Técnicos de Normalización convocados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y solicitará su correspondiente actualización.

**Art. 88.-** El Presidente de la República decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley.

**Art. 89.-** Los empleadores tendrán un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y sus respectivos reglamentos, para el cumplimiento de todo lo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de los procesos en trámite.

**Art. 90.-** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintiún días del mes de enero del dos mil diez.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA  
PRESIDENTE

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA  
PRIMERA SECRETARIA

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES  
PRIMER VICEPRESIDENTE

CÉSAR HUMBERTO GARCÍA AGUILERA  
SEGUNDO SECRETARIO

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRE-  
TE  
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO  
TERCER SECRETARIO

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ  
TERCER VICEPRESIDENTE

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA  
CUARTO SECRETARIO

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ  
CUARTO VICEPRESIDENTE

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA  
QUINTA SECRETARIA

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN  
QUINTO VICEPRESIDENTE

IRMA LOURDES PALACIOS VÁSQUEZ  
SEXTA SECRETARIA

MIGUEL ELÍAS AHUES KARRA  
SÉPTIMO SECRETARIO

NOTA:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 97 inciso tercero del Reglamento Interior de este Órgano del Estado, se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República, el 15 de febrero del año 2010, habiendo sido éstas superadas por la Asamblea Legislativa, en Sesión Plenaria del 15 de abril del 2010; todo de conformidad al Art. 137 inciso tercero de la Constitución de la República.

ELIZARDO GONZALEZ LOVO,  
TERCER SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintidós días del mes de abril del año dos mil diez.

PUBLÍQUESE,

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,  
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

CALIXTO MEJÍA HERNÁNDEZ,  
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
ENCARGADO DEL DESPACHO.

## LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

---

Contenido;

### DECRETO No. 1039

### LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

#### CONSIDERANDO:

- I. Que por Decreto del Directorio Cívico Militar No. 507 de fecha 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961, se decretó la Ley de Servicio Civil, normativa que nunca se ha desarrollado y aplicado integralmente, estando reducida en la actualidad a la aplicación del régimen disciplinario.
- II. Que la citada Ley, es un paso fundamental en beneficio del servidor público de las municipalidades, que se encaminan a modernizar y adecuar sus administraciones a normas universalmente aceptadas, que propician la especialización técnica, la capacitación y adiestramiento permanente para los funcionarios y empleados públicos municipales. (1)
- III. Que las Municipalidades de El Salvador, dando cumplimiento al Art. 219 de la Constitución, han impulsado una normativa que regula las condiciones de ingreso a la administración pública municipal, las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos, los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten y la garantía a la estabilidad en el cargo. (1)
- IV. Que la implementación de la carrera administrativa municipal se traducirá en un mejor funcionamiento de los Municipios, eficiente garantía de los derechos de todos y la prestación óptima de los servicios que corresponde a los municipios, por lo que se constituirá en un medio para alcanzar una verdadera sociedad democrática.

#### POR TANTO:

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados: **Ciro Cruz Zepeda Peña, José Antonio Almendáriz Rivas, Mario Antonio Ponce López, José Ernesto Castellanos Campos, Héctor Ricardo Silva Argüello, René Napoleón Aguiluz Carranza, Salomé Roberto Alvarado Flores, Rolando Alvarenga Argueta, Luis Roberto Angulo Samayoa, Efrén Amoldo Bernal Chévez, Juan Miguel Bolaños Torres, Noel Abilio Bonilla Bonilla, Isidro Antonio Caballero Caballero, Carmen E. Calderón Sol de Escalón, Héctor David Córdova Arteaga, Héctor Miguel Antonio Dada Hirezi, Agustín Díaz Saravia, Jorge Antonio Escobar Rosa, Guillermo Antonio Gallegos, Julio Antonio Gamero Quintanilla, Vilma Celina García de Monterrosa, César Humberto García Aguilera, Nicolás Antonio García Alfaro, Santos Fernando González Gutiérrez, Noé Orlando González, Carlos Walter Guzmán Coto, Mariela Peña Pinto, Mauricio Hernández Pérez, José Rafael Machuca Zelaya, Mario Marroquín Mejía, Alejandro Dagoberto Marroquín, Manuel Vicente Menjívar Esquivel, Miguel Ángel Navarrete Navarrete, Rubén Orellana, Rodolfo Antonio Parker Soto, Renato Antonio Pérez, Teodoro Pineda Osorio, Francisco Antonio Prudencio, Norman Noel Quijano González, José Mauricio Quinteros Cubías, Carlos Armando Reyes Ramos, Dolores Alberto Rivas Echeverría, Ileana Argentina Rogel Cruz, Federico Guillermo Ávila Quehl, Juan de Jesús Sorto Espinoza, Ernesto Antonio Angulo Milla, Enrique Alberto Luis Valdés Soto, Donato Eugenio Vaquerano**

Rivas, María Patricia Vásquez De Amaya, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, José Máximo Madriz Serrano, Alexander Higinio Melchor López, Félix Ágreda Chachagua, Saúl Alfonso Monzón Molina, Victoria Rosario Ruiz de Amaya, Mario Alberto Tenorio Guerrero, Olga Elizabeth Ortiz Murillo, Alberto Armando Romero Rodríguez, Edwin Perla Prudencio y Juan Enrique Perla Ruiz.

**DECRETA LA SIGUIENTE:**

## **LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

### **TITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPITULO I DEL OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

##### **Del Objeto**

**Art. 1.-** El objeto de la presente Ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados. Para lograr estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole. (1)

Cada Municipalidad deberá regirse conforme a las disposiciones establecidas en presente ley. (1)

##### **Equidad de género (1)**

**Art. 1-A.** Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en la presente Ley, que se aplican al género masculino; se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente. (1)

##### **De las excepciones a la carrera administrativa.**

**Art. 2.-** No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

- 1.- Los funcionarios de elección popular.
- 2.- Las personas contratadas temporal o eventualmente para desarrollar funciones del nivel técnico u operativo en base al alto grado de confianza en ellos depositado. (1)

Aquellos cargos que por su naturaleza requieren alto grado de confianza, tales como Secretario Municipal, Tesorero Municipal, Gerente General, Gerentes de Área o Directores, Auditores Internos, Jefes del Cuerpo Encargado de la Protección del Patrimonio Municipal y Jefes de las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, los cuales serán nombrados por las respectivas municipalidades o entidades municipales. (2)\*

- 3.- Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.
- 4.- Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.
- 5.- Las personas contratadas temporalmente, para desarrollar labores contempladas dentro de partidas presupuestarias que obedecen a la solución de necesidades eventuales de la administración municipal, dentro de las cuales está la contratación de personal de manera temporal o las contratadas para la realización de obras, reparación de las mismas o para trabajos eventuales derivados de hechos o circunstancias extraordinarias. La relación de trabajo de estos servidores se regulará por el Código de Trabajo en lo relativo a dichas labores. (1)

### **Significado de términos**

**Art. 3.-** A los efectos de esta ley, los términos empleado, funcionario y servidor público tendrán un mismo y único significado.

### **Del campo de aplicación**

**Art. 4.-** Las disposiciones de la presente ley son aplicables a los empleados o funcionarios al servicio de todas las municipalidades del país, de las asociaciones de Municipios, así como de las entidades descentralizadas del nivel municipal y de las fundaciones, asociaciones y empresas de servicio municipal, con personalidad jurídica propia, creadas de acuerdo al Código Municipal, que en esta ley se denominarán “Entidades Municipales”, con excepción de los contemplados en el Art. 2 de esta ley.

## **TITULO II FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE CARRERA**

### **CAPITULO I DE LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES A LOS NIVELES DE CARRERA**

#### **De los niveles funcionariales**

**Art. 5.-** Por su contenido funcionalial los servidores públicos se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos.

#### **Nivel de dirección**

**Art. 6.-** Al nivel de dirección pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.

#### **Nivel técnico**

**Art. 7.-** Al nivel técnico pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.

**Nivel de soporte administrativo**

**Art. 8.-** Al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

**Nivel operativo**

**Art. 9.-** A este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

**De las categorías**

**Art. 10.-** En cada uno de los niveles funcionariales y para cada cargo específico, habrá tres categorías. El empleado o funcionario ingresará al nivel correspondiente a la tercera categoría e irá ascendiendo a las superiores de acuerdo a la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos acreditados. (1)

El empleado o funcionario tendrá derecho a ascender a una categoría superior, hasta después de dos años de haber desempeñado el cargo o empleo en la categoría anterior y previa calificación positiva de los requisitos de experiencia, conocimiento, capacitación y méritos acreditados establecidos en los manuales descriptores de cargos para la categoría inmediata superior. El ascenso de categoría implica un aumento salarial que deberá contemplarse en los respectivos Manuales Reguladores del Sistema Retributivo. (1)

## CAPITULO II DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

**Concepto**

**Art. 11.-** Son funcionarios o empleados de carrera los nombrados para desempeñar cargos o empleos permanentes comprendidos en los artículos 6, 7, 8 y 9 de esta ley, sin importar la forma en que hubieren ingresado al cargo o empleo. La relación de servicio se regulará por esta ley. Únicamente quedan excluidos de la carrera administrativa municipal, los servidores contemplados en el Art. 2 de esta ley. (1)

**Requisitos de ingreso**

**Art. 12.-** Para ingresar a la carrera administrativa municipal se requiere:

1. Ser salvadoreño y en el caso de ser extranjero deberá estar legalmente autorizado para trabajar en el país.
2. Ser mayor de dieciocho años.
3. Aprobar las pruebas de idoneidad, exámenes y demás requisitos que establezcan esta ley y los manuales emitidos por el respectivo Concejo Municipal o entidad municipal.
4. Acreditar buena conducta.
5. Ser escogido para el cargo de entre los elegibles, de acuerdo al Art. 31.

## **TITULO III DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **CAPITULO I DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

#### **De los órganos de administración**

**Art. 13.-** La carrera administrativa municipal será administrada por:

1. Los Concejos Municipales.
2. Los Alcaldes Municipales.
3. Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales.
4. Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.

#### **De los Concejos Municipales**

**Art. 14.-** Los Concejos Municipales son los responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivos municipios, pudiendo hacerlo de forma individual o asociadamente con otras municipalidades.

#### **Son atribuciones de los Concejos Municipales:**

1. Aplicar dentro del ámbito de su competencia, la presente ley.
2. Evaluar permanentemente los resultados de la aplicación de la presente ley.
3. Las demás que por ley le correspondan.

#### **De los Alcaldes Municipales**

**Art. 15.-** Los Alcaldes Municipales, como máxima autoridad administrativa del municipio, son corresponsables con sus respectivos Concejos Municipales en el adecuado establecimiento de la carrera administrativa en su municipalidad.

#### **Son atribuciones de los Alcaldes Municipales:**

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente ley, sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en la misma;
2. Dirigir por él mismo o por medio de dependencia especializada todo lo referente a los recursos humanos de la municipalidad;
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la carrera administrativa emanadas del Concejo Municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa;
5. Las demás que por ley le correspondan.

## De las máximas autoridades administrativas

**Art. 16.-** Las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales, que en esta ley se denominarán “Máximas Autoridades Administrativas”, son las responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivas entidades.

### Son atribuciones de las Máximas Autoridades Administrativas:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente ley, sin perjuicio de las responsabilidades encomendadas a las autoridades de gobierno de las mismas;
2. Dirigir por ellas mismas o por medio de dependencia especializada todo lo referente a los recursos humanos de la entidad municipal; (1)
3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes a la carrera administrativa emanadas de las autoridades de gobierno de la entidad municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa;
5. Las demás que por ley le correspondan.

## De las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa

**Art. 17.-** Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, que en esta ley se denominarán “Comisión Municipal” o “Comisiones Municipales”, son los organismos colegiados encargados de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los derechos de los funcionarios o empleados, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos; garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos.

Su creación es obligatoria en cada uno de los municipios de la República y en las demás entidades municipales; no obstante, los municipios podrán asociarse para crear una sola Comisión Municipal con jurisdicción en todos los municipios que lo acordaren.

### Integración de las Comisiones Municipales

**Art. 18.-** Las Comisiones Municipales estarán integradas por un representante del Concejo Municipal, el Alcalde Municipal o su representante, un representante de los servidores públicos municipales de los niveles de dirección y técnico y un representante de los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo. (1)

En caso de actuación asociada de dos o más municipios para implementar la carrera administrativa, los miembros de la Comisión serán siempre en número de cuatro, designados: uno por los Concejos Municipales, otro por los Alcaldes Municipales, otro por los servidores públicos de los niveles de dirección y técnico y otro por los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo de todas las municipalidades que actúen asociadamente. (1)

En el caso de las Entidades Municipales pertenecientes a una sola municipalidad, conocerá de los procesos y actuaciones que esta ley establece, la Comisión Municipal de la respectiva municipalidad. (1)

En el caso de las Entidades Municipales conformadas por dos o más municipalidades, las Comisiones Municipales se integrarán con representantes designados de la siguiente manera: uno por los Concejos



Municipales de los municipios que constituyen la entidad, otro por los Alcaldes Municipales de los municipios que constituyen la entidad, otro por los servidores públicos de los niveles de dirección y técnico y otro por los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo de la entidad. Cuando el número de servidores públicos fuere menor de tres, los representantes de los servidores públicos, serán electos por los representantes de los empleados, funcionarios de las Comisiones Municipales de los municipios participantes conjuntamente con los funcionarios y empleados de la entidad, de entre éstos mismos, en votación convocada por la máxima autoridad administrativa de la entidad. (1)

Habrá un número igual de representantes suplentes, designados o electos de igual manera que los propietarios, que suplirán las vacantes ocasionales o permanentes de los respectivos propietarios. (1)

Los representantes de los Concejos Municipales y de los Alcaldes podrán ser miembros de los mismos Concejos Municipales o servidores públicos de la municipalidad o municipalidades en caso de actuación asociada. (1)

Los representantes de los servidores públicos, en todos los casos a que se refiere este artículo, serán electos de su seno por todos los servidores que asistieren, previa convocatoria por medio de nota circular, con señalamiento de lugar, día y hora hecha por el respectivo Alcalde o Alcaldes en caso de actuación asociada o por el máximo organismo de dirección en el caso de las Entidades Municipales. El acto de votación será presidido por un Presidente y un Secretario electos de entre los funcionarios y empleados de carrera de la municipalidad o municipalidades o de las entidades antes señaladas, asistentes según al caso, que deberá asentarse en acta. La votación será directa e igualitaria y las decisiones se tomarán por mayoría simple. (1)

La designación o elección de los miembros de las Comisiones Municipales se comprobará con las respectivas certificaciones del punto de acta del Concejo Municipal, del acuerdo del Alcalde y del acta de elección realizada por los servidores públicos, firmada esta última, por el Presidente y Secretario que la presidieron. (1)

En caso de actuación asociada, la designación se comprobará con la respectiva certificación del acta o escritura pública firmada por los Alcaldes de los municipios que actúen asociadamente, en las que se hará mención de las certificaciones a que se refiere el inciso anterior. La elección de los representantes de los funcionarios y empleados de carrera se comprobará con la certificación del acta de elección, firmada por el Presidente y Secretario que la presidieron. (1)

### **Duración y sede de las Comisiones Municipales**

**Art. 19.-** Los miembros de las Comisiones Municipales durarán en sus funciones por todo el período de elección del Concejo o Concejos Municipales, pudiendo ser reelectos. Los miembros de las Comisiones continuarán en sus funciones hasta que sean electos o designados los nuevos que les sustituyan. (1)

Las autoridades, los empleados y los funcionarios podrán sustituir en cualquier tiempo a sus respectivos representantes. (1)

La sede de las Comisiones Municipales será la de la respectiva municipalidad o la municipalidad que se hubiere designado por los Concejos Municipales en caso de actuación asociada. En el caso de las Entidades Municipales, la sede de la Comisión Municipal estará ubicada en el local de la respectiva entidad. (1)

Las Municipalidades o las Entidades Municipales, en su caso, deberán proporcionar soporte administrativo y técnico a las Comisiones Municipales para el desempeño de sus funciones. (1)

## Funcionamiento

**Art. 20.-** Las Comisiones Municipales serán presididas por los Alcaldes Municipales o por un representante designado por ellos. (1)

Las Comisiones Municipales sesionarán válidamente con asistencia de tres de sus miembros, siempre que los cuatro miembros que la integran hayan sido convocados y podrán tomar decisiones con el voto de la mayoría de sus miembros. En caso de empate el Alcalde o su representante tendrán doble voto. Funcionarán con un Secretario electo de su seno. (1)

La Comisión Municipal será convocada por el Secretario de la misma, por lo menos con dos días de anticipación a la fecha señalada para la sesión. A los miembros de la Comisión no podrá negárseles permiso para asistir a las sesiones de la misma, por todo el tiempo que éstos requieran. (1)

Los miembros de las Comisiones Municipales podrán ser recusados, y deberán excusarse o declararse impedidos de conocer siempre que éste tenga un interés personal o su cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuviere interés personal en el caso que se trata, las cuales serán calificadas por los miembros de la respectiva Comisión. (1)

## Atribuciones de las Comisiones Municipales

**Art. 21.-** Son atribuciones de las Comisiones Municipales: (1)

1. Ejecutar los procedimientos de selección en los casos de ingreso a la carrera administrativa municipal y de ascenso dentro de la misma; (1)
2. Conocer de las sanciones por suspensiones sin goce de sueldo y postergación en el derecho de ascenso; (1)
3. Conocer de las demandas de los funcionarios y empleados por violaciones a sus derechos consagrados en esta ley, por parte de sus superiores jerárquicos; (1)
4. Rendir un informe semestral de labores al Concejo o Concejos en caso de actuación asociada y a los funcionarios y empleados correspondientes; (1)
5. Informar de manera inmediata de las resoluciones que emita a los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal; (1)
6. Las demás que por ley le competan. (1)

## Funciones de mediación

**Art. 22.-** Las Comisiones Municipales podrán actuar como instancias de mediación para solucionar inconformidades o problemas de orden colectivo o individual que puedan agudizarse en perjuicio de alguna de las partes o de la institución. El funcionario, empleado o la autoridad municipal solicitarán la mediación de la Comisión Municipal por escrito. (1)

Una vez presentada la solicitud, la Comisión Municipal dará traslado a la otra parte, quien tiene un término de tres días hábiles para responder si acepta o no el procedimiento de mediación. De no recibir respuesta en el término señalado se entiende que el procedimiento no fue aceptado y, en caso de la respuesta sea afirmativa, se prosigue con el respectivo trámite. (1)

Una vez aceptado el procedimiento de mediación, la Comisión Municipal invitará a las partes a la sesión de mediación. En la fecha señalada para la sesión, la Comisión Municipal ayudará a las partes de manera independiente e imparcial en sus esfuerzos por lograr el arreglo amistoso de la controversia, sin hacer sugerencias que induzcan a una determinada decisión y para ello explicará a las partes el alcance del procedimiento y sus efectos tanto jurídicos como prácticos y las motivará a expresar y analizar las distintas alternativas de solución del conflicto y, de igual forma, en caso de lograr acuerdo, suscribirá el acuerdo de mediación conjuntamente con las partes. (1)

## **TITULO IV DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

### **CAPITULO I DEL ACCESO Y VINCULACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **Objetivo**

**Art. 23.-** El proceso de acceso y vinculación tiene por objeto garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, en base a mérito y aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos o cargos.

#### **Obligatoriedad del concurso**

**Art. 24.-** El acceso a la carrera administrativa municipal y los ascensos a cargos de superior nivel comprendidos dentro de la misma o los ascensos de categoría dentro de un mismo cargo o empleo, se hará por concurso previamente convocado por el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda.

En los concursos se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

#### **Organismos competentes**

**Art. 25.-** Las Comisiones Municipales son competentes para realizar procesos de selección, previa solicitud y convocatoria de la autoridad correspondiente.

Cuando en los procesos de selección se necesitare de personal especializado para la elaboración y realización de pruebas de idoneidad, acreditación de requisitos y méritos y de cualquiera otra actividad dentro de los procesos de selección, los Concejos Municipales, proporcionarán la colaboración del personal municipal especializado en la materia de que se trate y en caso la municipalidad no contare con dicho personal, podrán solicitar colaboración a otras instituciones del Estado, quienes estarán obligadas a proporcionarla; también podrán contratar entidades públicas o privadas que vendan servicios especializados.

#### **De las clases de concurso**

**Art. 26.-** Los concursos serán de dos clases: de ascenso y abiertos.

Los concursos de ascenso serán convocados para promover a niveles y categorías superiores, a los servidores públicos de carrera de la respectiva municipalidad o entidad municipal que demuestren poseer los requisitos y méritos exigidos para el desempeño del cargo.

Los concursos abiertos se realizarán en los casos de acceso a una plaza nueva o en los casos en que a la convocatoria hecha de conformidad al inciso anterior, no se presentaren candidatos en el término estipulado en la misma o cuando realizado el proceso de selección los aspirantes no hubieren obtenido la calificación requerida o la autoridad encargada de nombrar objetare la propuesta en los términos del Art. 31.

En los concursos, únicamente se admitirá a los solicitantes que reúnan los requisitos contemplados en los Nos. 1, 2, 4 y 5 del Art. 12.

### **De los concursos de ascensos de nivel**

**Art. 27.-** Al ocurrir una vacante en una Municipalidad o Entidad Municipal, el respectivo Concejo o el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, convocará a los funcionarios y empleados de carrera de la respectiva institución que tuvieren interés, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la misma. La esquila será fijada por el término de cinco días anteriores a la fecha del concurso. (1)

### **De los concursos abiertos**

**Art. 28.-** En los casos de acceso a una plaza nueva o al ocurrir una vacante que no pueda llenarse por concurso de ascenso, el respectivo Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa convocará a quienes tuvieren interés por medio de aviso al público colocado en la cartelera oficial de la Municipalidad o Municipalidades en caso de actuación asociada. La esquila será fijada por el término de quince días anteriores a la fecha del concurso.

En caso la vacante fuere en los niveles de dirección o técnico, será obligatorio además convocar por medio de aviso en un periódico de mayor circulación, hecho por lo menos con ocho días de anterioridad a la fecha del concurso, pudiendo además, emplear otros mecanismos y medios de convocatoria.

El aviso contendrá el número de plazas disponibles, las funciones propias del cargo o empleo, los requisitos y méritos necesarios para ocuparlas y la fecha en que se cerrará la inscripción y se verificarán la o las pruebas de idoneidad.

### **Pruebas de idoneidad**

**Art. 29.-** Las pruebas de idoneidad o instrumentos de selección tienen como finalidad explorar competencias de los concursantes con énfasis en conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo a acceder.

Las pruebas de idoneidad consistirán en la realización de uno o más exámenes de conocimientos generales o especiales para determinar la capacidad y la aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación, pudiendo incluir estudios psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otras pruebas que aseguren la objetividad y la racionalidad en el proceso de selección.

En los concursos abiertos podrán incluirse como instrumentos de selección, cursos relacionados con el desempeño de las funciones de los empleos a proveer.

La valoración de los anteriores factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.

## De los concursos de ascenso de categoría

**Art. 30.-** Los concursos para ascenso de categoría se convocarán anualmente, y tendrán derecho a participar todos los funcionarios y empleados que habiendo laborado a esa fecha, un mínimo de dos años en una determinada categoría, acrediten las competencias y méritos requeridos para la categoría inmediata superior. (1)

La Comisión Municipal examinará y calificará los requisitos y méritos acreditados por los concursantes y comunicará a al Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, los nombres de los funcionarios y empleados que hubieren sido calificados satisfactoriamente y éstos acordarán el ascenso dentro de los treinta días siguientes al de la comunicación que la Comisión le haga. (1)

## Selección de candidatos

**Art. 31.-** Con base en los resultados de las pruebas de acceso a la carrera administrativa municipal o de la calificación de requisitos y méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo Municipal o al Alcalde Municipal, o a la Máxima Autoridad Administrativa, que corresponda hacer el nombramiento. En caso el número de concursantes fuere inferior a tres, la Comisión lo informará así a la autoridad convocante y le proporcionará los concursantes calificados.

El Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, deberá hacer el nombramiento de entre los comprendidos en la propuesta de la Comisión Municipal, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso, lo acordará razonadamente y lo comunicará a la Comisión, solicitando una nueva propuesta.

En los casos del inciso anterior, la Comisión Municipal realizará un último concurso abierto observando los mismos procedimientos establecidos en esta ley y en este caso, se deberá nombrar al funcionario o empleado de entre los tres comprendidos en la nueva propuesta, salvo que el concurso fuere declarado desierto por la Comisión, en cuyo caso el Concejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa según el caso, podrán nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos.

En los casos de ausencia de concursantes o los concursantes no llenaren los requisitos o no hubieren obtenido la calificación necesaria, se declarará desierto el concurso y se deberá realizar uno nuevo. Si el nuevo concurso se declarare nuevamente desierto, la Comisión Municipal lo informará así a la autoridad correspondiente, quien podrá nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos. Si el nuevo concurso se realizare normalmente, se seguirán las reglas establecidas en los tres primeros incisos de este artículo.

Todo concursante tiene derecho a conocer los resultados del proceso de selección o ascenso en que hubiere participado y la calificación obtenida.

## Vigencia de las propuestas

**Art. 32.-** Dentro del plazo de un año contado partir de la fecha de la entrega de la terna o nómina de los mejores calificados, resultado de los procesos de selección realizados por las Comisiones Municipales, la Municipalidad o Municipalidades que actúen asociadamente y demás Entidades Municipales, podrán obviar la realización de nuevos concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos igua-

les o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias y nombrar los nuevos funcionarios o empleados de entre los comprendidos en dichas temas o nóminas.

Los aspirantes propuestos en una terna o nómina tendrán derecho en el mismo período a participar en concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares, sin necesidad de realizar nuevas pruebas de idoneidad ni acreditar más requisitos y méritos, y si su calificación estuviere entre los tres mejor calificados, formará parte de la terna que se propondrá a la autoridad correspondiente.

### **Concursos intermunicipales para banco de aspirantes calificados**

**Art. 33.-** Los Concejos Municipales podrán suscribir convenios entre ellos para realizar concursos abiertos para distintos cargos o empleos, con el objeto de contar con un banco de aspirantes de los municipios firmantes del convenio o de aspirantes en general, de entre los cuales puedan seleccionar a los que de acuerdo a las normas del Convenio hubieren calificado satisfactoriamente, en caso de ocurrir una vacante o necesitar la creación de una nueva plaza.

El proceso de selección será convocado por los Concejos Municipales que firmaren el convenio y será realizado de conformidad a la presente ley, por la institución o equipo que las mismas municipalidades decidieren y será supervisado por una Comisión integrada por un representante de los Concejos Municipales que firmaren el Convenio, un representante de los Alcaldes respectivos y un representante electo por los funcionarios y empleados de las municipalidades suscriptoras del convenio, en votación convocada al efecto por los Alcaldes respectivos.

El municipio o entidad municipal que necesitare llenar un cargo o empleo vacante, podrá hacerlo de entre aspirantes calificados satisfactoriamente en los concursos a que se refiere el inciso anterior, salvo que tuvieren fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso convocarán al concurso correspondiente de acuerdo a la presente ley.

### **Casos en que no es necesario el concurso**

**Art. 34.-** Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de concurso en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de personas que habiendo pertenecido a la carrera administrativa municipal, se hubieren retirado voluntariamente o por supresión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un período no menor de dos años y su retiro no exceda de igual lapso;
2. Cuando se trate de personas comprendidas en la nómina de elegibles propuesta por la Comisión Municipal respectiva para empleos o cargos iguales o similares de la misma clase;
3. Cuando se trate de nombrar en plazas o contratar funcionarios o empleados para prestación de servicios cuya duración, en ambos casos, no exceda de cuatro meses. Los anteriores nombramientos y contratos no podrán realizarse nuevamente en el mismo año calendario;
4. Cuando se trate de llenar plazas vacantes de forma interina.

### **Período de prueba**

**Art. 35.-** Todo funcionario o empleado que pretenda ingresar a la carrera administrativa, será nombrado

en período de prueba por el término de tres meses y si su desempeño laboral fuere bien evaluado por la autoridad que lo nombró, adquirirá los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal. (1)

Si el funcionario o empleado fuere negativamente evaluado, conforme a criterios de idoneidad, competencia, responsabilidad, eficiencia, puntualidad, efectividad y otros similares durante el período de prueba o a la finalización del mismo, podrá ser removido de su cargo, sin más trámite que la previa notificación de la evaluación, debiéndose dar informe a la Comisión Municipal que lo propuso. (1)

Transcurrido el período de prueba sin que la autoridad que nombró al empleado o funcionario lo haya removido, se presume que su desempeño laboral ha sido evaluado satisfactoriamente, adquirirá los derechos de carrera y se procederá como en el primer inciso. (1)

### **Del período de prueba en caso de empleados o funcionarios de carrera**

**Art. 36.-** Cuando un empleado o funcionario de carrera hubiere sido seleccionado para un nuevo empleo dentro del mismo nivel o ascendido a cargo de nivel superior, el nombramiento se hará en período de prueba por el término de dos meses y si el empleado o funcionario no obtuviere calificación satisfactoria de su desempeño, regresará al cargo que venía desempeñando antes del concurso, conservando su inscripción en la carrera administrativa.

En caso de evaluación satisfactoria, deberá nombrarse en forma definitiva y actualizarse su inscripción en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal correspondientes.

### **De los nombramientos interinos**

**Art. 37.-** Podrá nombrarse interinamente a una persona para desempeñar un cargo o empleo que estuviere vacante por cualquier causa, a partir de la convocatoria al correspondiente concurso y por el tiempo necesario para la realización del proceso de selección, adjudicación y nombramiento propios del mismo.

El nombramiento interino puede hacerse por un plazo máximo de cuatro meses calendarios y únicamente podrá prorrogarse hasta por dos meses más, en los casos en que los procesos de selección no hayan podido culminarse.

En el caso de una vacante, originada en el ascenso o traslado de su titular a otro cargo, los empleados o funcionarios de carrera de la correspondiente municipalidad o entidad municipal tendrán derecho preferencial a ser nombrados interinamente en los cargos dejados vacantes por el ascendido o trasladado, durante el período de prueba de éstos en el nuevo cargo, y si el ascendido o trasladado fuere nombrado definitivamente, podrá prorrogarse hasta por el término que dure el proceso de selección que fuere su consecuencia, en los términos establecidos en el inciso anterior.

El funcionario o empleado podrá participar en el concurso convocado para llenar la plaza vacante que ocupa interinamente.

### **De la elección o nombramiento de empleados o funcionarios de carrera en cargos no comprendidos en la carrera administrativa**

**Art. 38.-** Los empleados o funcionarios de carrera podrán desempeñar cargos de elección popular para los cuales hayan sido electos y si desearan conservar los derechos que la presente ley concede a los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa municipal, deberán solicitar dentro de los

sesenta días siguientes a su elección y antes de iniciar el desempeño del nuevo empleo, licencia sin goce de sueldo y de una sola vez, por todo el período de su actuación en el cargo para el cual fueren elegidos, licencia que en ningún caso podrá ser denegada.

También podrán desempeñar cargos no comprendidos en la carrera administrativa para los cuales hayan sido nombrados en la misma municipalidad o entidad municipal o cuando con autorización de éstas, desempeñaren un cargo en otra distinta. El desempeño del cargo no comprendido en la carrera administrativa será por el tiempo que haya sido nombrado por la municipalidad o por la entidad municipal y en el segundo caso, el nombramiento será por el plazo acordado por las municipalidades o entidades de que se trate. En ambos casos, el plazo no podrá exceder de tres años.

En cualquier momento, durante los plazos indicados en los dos incisos anteriores o a la finalización de los mismos, el empleado o funcionario podrá solicitar su restitución en el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o renunciar a él.

La solicitud de restitución a que se refiere el inciso anterior, deberá hacerse dentro de los sesenta días posteriores a la terminación del período para que el funcionario o empleado fue electo o a la renuncia del cargo no comprendido en la carrera administrativa. La Municipalidad o Entidad Municipal está obligada a nombrarlo en el cargo que originalmente desempeñaba o a nombrarlo en otro similar, dentro de los treinta días de recibida la solicitud de restitución.

### **Plazo del interinato en casos de cargos no comprendidos en la carrera administrativa**

**Art. 39.-** En los casos de elección popular o nombramiento de un empleado o funcionario en cargo no comprendido en la carrera administrativa municipal, a que se refiere el artículo anterior, podrá nombrarse para que desempeñe interinamente el cargo que queda vacante a cualquier funcionario o empleado de la misma municipalidad o entidad municipal que acredite los méritos y requisitos mínimos necesarios para su desempeño y en caso de no haberlo podrá nombrarse a cualquiera otra persona que acredite los méritos y requisitos propios del cargo. El nombramiento se entiende hecho por todo el plazo que el titular desempeñare el cargo no comprendido en la carrera administrativa, en la forma establecida en el artículo anterior.

En el caso que a la finalización de la licencia solicitada por el empleado o funcionario que hubiere sido electo o vencido el tiempo acordado para el desempeño de un cargo no comprendido en la carrera administrativa, los interesados no soliciten su restitución al cargo en que ostentaren derechos de carrera, el interino continuará ejerciendo el cargo y adquirirá sin más trámite los derechos de carrera correspondientes al mismo.

### **De los traslados**

**Art. 40.-** Los funcionarios y empleados de carrera pueden ser trasladados dentro del mismo municipio o entidad municipal, de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, siempre que dicho traslado no signifique rebaja de categoría o nivel y no implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de cualquier otro derecho.

El traslado puede realizarse por razones de conveniencia para la administración municipal, de reorganización de la institución, por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas, o por solicitud del funcionario o empleado.

De acuerdo a convenio de cooperación entre dos municipalidades y por razones de necesidad de reforzamiento eventual en áreas determinadas, podrán destacarse de manera temporal, de una municipi-



palidad a otra, los funcionarios o empleados que fueren necesarios, previo consentimiento de éstos. Los empleados o funcionarios conservarán los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la municipalidad de origen.

### **De las permutas**

**Art. 41.-** Los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de una misma municipalidad o entre dos municipalidades, de forma temporal o definitiva, si fuere conveniente para la administración municipal y hubiere anuencia de los primeros. Los funcionarios o empleados conservarán los derechos derivados de su antigüedad.

## **CAPITULO II DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **Evaluación del desempeño y su calificación**

**Art. 42.-** El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos del puesto de trabajo contenidos en los manuales correspondientes de acuerdo a las políticas, planes, programas y estrategias de la Municipalidad o Entidades Municipales, en el período a evaluar, teniendo en cuenta factores objetivos medibles, cuantificables y verificables; el resultado de esta evaluación será la calificación para dicho período.

**Art. 43.-** La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión que busca el mejoramiento y desarrollo de los servidores públicos de carrera. Deberá tenerse en cuenta para:

1. Conceder estímulos a los empleados;
2. Formular programas de capacitación;
3. Otorgar becas y comisiones de estudio relacionados con el cargo o la gestión municipal;
4. Evaluar procesos de selección; y
5. Determinar la permanencia en el servicio.

### **Obligación de evaluar, calificar y registrar**

**Art. 44.-** La evaluación del desempeño laboral de los empleados deberá hacerse y calificarse al menos una vez por año, en los términos que determine el correspondiente manual. No obstante, si durante este período el Concejo Municipal o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, recibe información debidamente sustentada de que el desempeño laboral de un empleado o funcionario es deficiente, podrá ordenar por escrito, que se le evalúe y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Las evaluaciones serán registradas en el expediente del empleado o funcionario, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal.

### **Notificación de la calificación**

**Art. 45.-** La calificación producto de la evaluación del desempeño laboral, deberá ser notificada al evaluado, quien en caso de inconformidad podrá solicitar al Concejo, y en su ausencia al Alcalde y en la

ausencia de ambos a la Máxima Autoridad Administrativa, que se revise la evaluación practicada. La autoridad correspondiente designará a uno o más funcionarios idóneos para que realicen la revisión o practiquen una nueva evaluación, según el caso. (1)

### **Adecuación de manuales de evaluación**

**Art. 46.-** Los manuales de evaluación de desempeño laboral, deberán mantenerse debidamente actualizados y adecuados a las características del puesto de trabajo, circunstancias de desempeño del cargo y objetivos perseguidos por la municipalidad o entidad municipal.

## **CAPITULO III DE LA CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA**

### **Objetivos de la capacitación**

**Art. 47.-** La capacitación de los funcionarios de carrera tendrá como objetivo fundamental el óptimo ejercicio de las competencias propias de la administración pública municipal y estará orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a actualizar los conocimientos y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, así como a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño. (1)

Para garantizar estos objetivos, es necesaria la capacitación permanente de los funcionarios o empleados municipales, por lo que es obligatorio la creación del Centro de Formación Municipal, que estará a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal. (1)

### **Del Centro de Formación Municipal (1)**

**Art. 48.-** Créase el Centro de Formación Municipal a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, como un programa especial permanente destinado a la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos regulados en los Arts. 6, 7, 8 y 9 de la presente Ley. (1)

Para los efectos de esta Ley, el Centro de Formación Municipal, podrá denominarse como “Centro de Formación”. (1)

Los fondos para el funcionamiento del Centro de Formación Municipal deberán ser estimados e incluidos anualmente en el proyecto de Presupuesto de Ingresos y Egresos como lo dispone el artículo 51 de la Ley Orgánica del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal. (1)

### **Planes de capacitación y obligatoriedad (1)**

**Art. 49.** Las Municipalidades, individual o asociadamente y demás entidades municipales, están en la obligación de cooperar y coordinar con el Centro de Formación a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, en los procesos de planeamiento e implementación de programas de capacitación y adiestramiento, para lograr los objetivos establecidos en el artículo 47 de esta Ley. (1)

El Presidente del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, hará propuesta al Consejo Directivo del mismo, para que éste apruebe las tarifas correspondientes al pago de los servicios prestados por dicho Instituto conforme al presente artículo. (1)

Los funcionarios y empleados están obligados a recibir las capacitaciones a que hayan sido asignados por la autoridad correspondiente y serán tomadas en cuenta para los ascensos, promociones e incentivos. (1)

### **Registro de capacitaciones**

**Art. 50.-** Las capacitaciones recibidas por el funcionario o empleado deberán registrarse en su expediente personal, en el Registro Municipal de la carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma deberán registrarse los estudios realizados y capacitaciones recibidas por iniciativa propia del funcionario o empleado.

## **CAPITULO IV DEL RETIRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **Causales**

**Art. 51.-** El retiro de la carrera administrativa, de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia legalmente comprobada;
2. Por jubilación;
3. Por invalidez absoluta;
4. Por despido;
5. Por disolución de las Entidades Municipales creadas por uno o más municipios, a las cuales preste sus servicios el empleado o funcionario;
6. Por disolución de las asociaciones de Municipios;
7. Por las demás que determinen las leyes.

### **Pérdida de los derechos de carrera**

**Art. 52.-** El retiro de la carrera administrativa, por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior, conlleva la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo los derechos a prestaciones que fueren su consecuencia.

### **Derechos del empleado o funcionario de carrera en caso de supresión del cargo, renuncia, incapacidad total y muerte**

**Art. 53.-** En los casos que a los funcionarios o empleados de carrera independientemente de su relación jurídico laboral, se les comunique o notifique la supresión de la plaza o cargo, éstos podrán ser incorporados a empleos similares o de mayor jerarquía o podrán ser indemnizados.

En el caso de incorporación a cargos similares o de mayor jerarquía, se requerirá del consentimiento del funcionario o empleado y si éste no lo diere, deberá ser indemnizado.

La indemnización a que se refieren los incisos anteriores, sólo procederá cuando los funcionarios o empleados de carrera, cesaren en sus funciones por supresión de plaza o cargo, y tendrán derecho a recibir una indemnización equivalente al sueldo mensual correspondiente a dicha plaza o cargo, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados, en la proporción siguiente:

- a) Si el sueldo mensual fuere de hasta cuatro salarios mínimos, la indemnización será hasta un máximo equivalente a doce sueldos mensuales;
- b) Si el sueldo mensual fuere superior a los cuatro salarios mínimos, hasta un máximo de ocho salarios mínimos, la indemnización será de doce meses, hasta un máximo de sesenta mil colones;
- c) Si el sueldo mensual fuere superior a los ocho salarios mínimos, la indemnización no podrá exceder del equivalente a seis sueldos mensuales.

Se suspenderá el pago de la indemnización desde el momento que el beneficiado entrare a desempeñar cualquier otro cargo en la administración pública o municipal.

En caso de nueva supresión de plaza, el monto de la indemnización por el tiempo de servicio en el nuevo cargo o empleo, y según convenga al funcionario o empleado se sumará al monto de las mensualidades correspondientes a la supresión anterior y que dejaron de pagarse de conformidad al inciso anterior. Si en el nuevo cargo o empleo cuya plaza se ha suprimido, no le correspondiere derecho a ninguna indemnización por no haber cumplido el tiempo que estipula la ley, tendrá el derecho a gozar de las mensualidades de indemnización que dejaron de pagársele por haber entrado a desempeñar el nuevo cargo.

Toda vez que el empleado o funcionario no tenga la protección regulada en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones o en la Ley del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, en caso de incapacidad total, tendrá derecho a una prestación económica equivalente a la cuantía que recibía de acuerdo al inciso anterior y nunca inferior a ella. A igual prestación tendrán derecho el beneficiario o beneficiarios del empleado o funcionario que falleciere, en la proporción que éste hubiere determinado y en su defecto los herederos.

Las indemnizaciones a que se refiere este artículo serán pagadas de manera inmediata y en su totalidad, salvo que existiere incapacidad financiera de la institución respectiva, en cuyo caso podrá pagarse, durante el año en que ocurra el hecho, por cuotas mensuales equivalentes al salario que devengaba el empleado o funcionario y el resto, si lo hubiere, deberá ser consignado en el presupuesto del año siguiente y pagado a más tardar en el primer trimestre de dicho año.

El cambio de denominación del cargo o empleo no implica supresión del mismo.

### **Derechos del funcionario o empleado en los casos de disolución de Entidades Municipales**

**Art. 54.-** En caso de disolución de una Entidad Municipal o Asociación de Municipios contemplada en los numerales 5 y 6 del Art. 51, la municipalidad o municipalidades que conformaron la asociación o entidad de que se trate, deberán contemplar en las diligencias de disolución, la incorporación de los funcionarios y empleados de carrera a empleos similares o de mayor jerarquía en sus propias administraciones y en caso de no ser esto posible a indemnizarlos de conformidad al Art. 53 de la presente ley. (1)

## TITULO V REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

### CAPITULO I DE LOS REGISTROS NACIONAL Y MUNICIPAL DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

#### **Del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal**

**Art. 55.-** Créase el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal, como una dependencia recopiladora de toda la información referente a la carrera administrativa desempeñada por los funcionarios y empleados municipales y de otras entidades contempladas en la presente ley.

En el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal se inscribirán todos los datos relativos a la identidad, acceso, desempeño, capacitación, retiro, beneficiarios y cualquiera otro dato que se considere conveniente de los empleados municipales incorporados a la carrera administrativa municipal.

El Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal informará de los asientos que tenga en su poder, por fax o correo electrónico a los Concejos, Alcaldes, Máximas Autoridades Administrativas, Comisiones Municipales y funcionarios que tuvieren relación directa con el asiento de que se trate y que lo solicitaren por cualquiera de tales medios. Asimismo certificará dichos asientos a solicitud escrita de parte interesada o por orden judicial.

Los Registros Municipales de la Carrera Administrativa Municipal informarán al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal de todos los asientos que obren en su poder y los de actualización de los mismos.

#### **Del Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal**

**Art. 56.-** Créase el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal, como una dependencia de la Municipalidad o de las demás Entidades Municipales, recopiladora de toda la información referente a la carrera administrativa desempeñada por los funcionarios y empleados municipales. (1)

En el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal se inscribirán todos los datos relativos a la identidad, ingreso, desempeño, capacitación, retiro, beneficiarios y cualquier otro dato que se considere conveniente de los empleados y funcionarios incorporados a la carrera administrativa del Municipio a que corresponda el Registro. (1)

El Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal informará de los asientos que tenga en su poder, por fax o correo electrónico a los Concejos, Alcaldes, Máximas Autoridades Administrativas, Comisiones Municipales y servidores públicos que tuvieren relación directa con el asiento de que se trate y que lo solicitaren por cualquiera de tales medios. Asimismo certificará dichos asientos a solicitud escrita de parte interesada o por orden judicial. (1)

Los Concejos, Alcaldes, Máximas Autoridades Administrativas, Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia y la Comisión Municipal respectiva informarán al Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal todos los datos consignados en este artículo, así como toda resolución que emitan al respecto. (1)

#### **Organización del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal**

**Art. 57.-** El Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal tiene como función primordial ins-

cribir a las personas que ingresen a la carrera administrativa y dar certeza de los hechos, actos y resoluciones que emitan los órganos de administración respecto de los servidores que están dentro de la carrera administrativa. (1)

El Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal estará a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal. (1)

### **Organización del Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal**

**Art. 58.-** El Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal tiene como función primordial inscribir a las personas que ingresen a la carrera administrativa y dar certeza de los hechos, actos y resoluciones que emitan los órganos de administración respecto de los servidores de la respectiva Municipalidad o entidad municipal, que están dentro de la carrera administrativa. (1)

El Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal estará a cargo del respectivo Alcalde Municipal o de la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda. (1)

## **TITULO VI DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

### **CAPITULO I DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

#### **Derechos**

**Art. 59.-** Los funcionarios o empleados de carrera gozarán de los siguientes derechos:

1. De estabilidad en el cargo, en consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley;
2. De ascenso;
3. De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuviere asignados el cargo o empleo y la categoría para que hayan sido nombrados, pudiendo hacerse únicamente los descuentos autorizados por la ley;
4. De vacaciones, asuetos y licencias señalado en la ley correspondiente;
5. De aguinaldo en el mes de Diciembre de cada año;
6. De acceso a la información referente a su persona, asentada en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
7. De jubilación de conformidad a la ley;
8. De indemnización por supresión de la plaza desempeñada;
9. De prestación económica por incapacidad total permanente;

10. De prestación económica para gastos funerarios equivalente a dos meses del salario que devengaba el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios;
11. De capacitación permanente sobre materias que interesan a la administración municipal;
12. Las demás que determine la ley.

### **Obligaciones**

**Art. 60.-** Son obligaciones de los funcionarios y empleados de carrera, las siguientes:

1. Desempeñar con celo, diligencia y probidad las funciones inherentes a su cargo o empleo y en estricto apego a la Constitución de la República y normativa pertinente;
2. Asistir con puntualidad a su trabajo y dedicarse a él durante las horas que corresponda;
3. Guardar la reserva y discreción necesarias en los asuntos de que tenga conocimiento por razón del cargo o empleo, aún después de haber cesado en el desempeño de ellos;
4. Rechazar dádivas, promesas o recompensas que le ofrezcan como retribución a sus servicios, aun cuando sea a título de pronto despacho;
5. Respetar y dirigir con dignidad a los funcionarios y empleados que le estuvieren subordinados;
6. Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo y observar seriedad en el desempeño de su cargo;
7. Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que tuviere con él por razón de su cargo o empleo;
8. Conducirse con la debida corrección y respeto en las relaciones con los demás funcionarios, empleados y trabajadores;
9. Ejercer el cargo o empleo de manera imparcial, sin atender razones de nacionalidad, sexo, raza, religión o ideas políticas.

### **Prohibiciones**

**Art. 61.-** Se prohíbe a los funcionarios y empleados de carrera:

1. Imponer sanciones a sus subalternos que constituyan violación a cualquier derecho que las leyes les concedan y, en general, distintas a las previstas legalmente y que resulten aplicables, o en represalia de orden político;
2. Solicitar a otros funcionarios o empleados, declaraciones, adhesiones, pronunciamientos o contribuciones de cualquier naturaleza y especialmente los que directa o indirectamente estén relacionados con la política partidista;
3. Ostentar en las oficinas donde trabajan distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de un partido político;

4. Desempeñar empleos de carácter público o privado que fueren incompatibles con el cargo o empleo municipal, ya sea por coincidir en las horas de trabajo o porque el empleo, aunque se realice fuera de horas laborales, atente contra los intereses de la municipalidad o de la entidad municipal;
5. Patrocinar asuntos o realizar gestiones administrativas con fines onerosos, referentes a terceros, que se tramiten en las oficinas donde el funcionario o empleado trabaja;
6. Desarrollar actividades que riñan con los intereses del municipio o entidad municipal para la que trabaja;
7. Las demás que impongan las leyes.

## TITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

### CAPITULO I SANCIONES Y CAUSALES

#### Sanciones

**Art. 62.-** Sin perjuicio de las penas a que sean acreedores de conformidad con las leyes comunes, los funcionarios y empleados que no cumplan debidamente con sus obligaciones o incurran en las prohibiciones contempladas en esta ley, quedarán sujetos a las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación oral privada;
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión sin goce de sueldo;
4. Postergación del derecho de ascenso;
5. Despido del cargo o empleo.

#### De las amonestaciones

**Art. 63.-** Serán sancionados con amonestación verbal privada los funcionarios o empleados que cometan faltas leves determinadas en el respectivo reglamento interno y que no impliquen incumplimiento de las obligaciones expresadas en el Art. 60, excepto el incumplimiento ocasional de las comprendidas en el numeral 2 del citado artículo, que se sancionarán de acuerdo a este inciso. (1)

En caso de reincidencia, dentro del plazo de dos meses siguientes a la fecha de comisión de la primera falta, la amonestación se hará por escrito. (1)

Las amonestaciones serán impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa y funcionarios del nivel de dirección, con la sola comprobación del hecho que las motiva. (1)



## De las suspensiones

**Art. 64.-** Serán sancionados con suspensión sin goce de sueldo hasta por treinta días los funcionarios o empleados que no cumplan con las obligaciones indicadas en el Art. 60, excepción hecha del caso contemplado en el artículo anterior. (1)

Las suspensiones hasta por cinco días, podrán ser impuestas por los Concejos, Alcaldes o las Máximas Autoridades Administrativas de las Entidades Municipales, dando audiencia por el término de tres días al servidor público, a fin que se pronuncie sobre las imputaciones que se le hacen. Si no contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretará la suspensión. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días improrrogables, a fin que se aporten las pruebas que estimaren procedentes, y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Este tipo de suspensiones no cuentan para los efectos del Art. 68. (1)

Las suspensiones por más de cinco días serán impuestas por el Concejo o el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta ley. (1)

### Medida cautelar por detención (1)

**Art. 65.-** La suspensión sin goce de sueldo procederá también, cuando por autoridad competente se decrete contra el funcionario o empleado, auto de detención sea ésta administrativa o judicial por delito. La suspensión durará por todo el tiempo que dure la detención administrativa o judicial. (1)

En los casos contemplados en este artículo bastará el informe solicitado por la Comisión Municipal a la Fiscalía General de la República o del Juez respectivo para que opere la suspensión. En caso de ser sentenciado el empleado o funcionario por delito doloso y la sentencia esté ejecutoriada, se procederá a pedir al Juez con competencia en lo laboral del municipio que se trate, la respectiva que autorice el correspondiente despido. (1)

## De las postergaciones en el derecho de ascenso

**Art. 66.-** Las postergaciones en el derecho de ascenso serán impuestas por el Consejo o el Alcalde, o la Máxima Autoridad Administrativa, previa autorización de la respectiva Comisión Municipal y de acuerdo al procedimiento establecido en esta ley.

La postergación en el derecho a ascenso se aplicará a funcionarios o empleados que hayan sido reprobados en la evaluación de desempeño o en las capacitaciones recibidas o hubiere sido suspendido dos o más veces de acuerdo al inciso tercero del artículo 63, en el año anterior a la fecha en que le corresponda ascender. La postergación del derecho de ascenso no excederá de dos años contados desde la fecha en que sucediere la causa que motivó dicha postergación.

## De los despidos

**Art. 67.-** Las sanciones de despido serán impuestas por el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa, según el caso, previa autorización del Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia, del Municipio de que se trate o del domicilio establecido, en caso de actuación asociada de las municipalidades o de las entidades municipales, de acuerdo al procedimiento contemplado en esta ley.

## Causales de despido

**Art. 68.-** Son causales de despido, las siguientes:

1. Incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Art. 60 o incumplimiento de las prohibiciones comprendidas en el Art. 61, cuando con dicho incumplimiento se cause grave trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades de la oficina de que se trate o al desarrollo de funciones de la administración;
2. Por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año, autorizadas por la Comisión Municipal;
3. Falta notoria de idoneidad, evidenciada en las evaluaciones de desempeño laboral o en el desempeño rutinario del cargo o empleo;
4. Abandono del cargo o empleo, que se presumirá cuando el funcionario o empleado faltare al desempeño de sus funciones por más de ocho días hábiles consecutivos sin causa justificada; (1)
5. Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso;
6. Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones;
7. Causar maliciosamente daños materiales en los edificios, máquinas y demás equipos de la oficina, o ejecutar actos que pongan en grave peligro al personal de la misma;
8. Ingerir bebidas embriagantes o consumir drogas enervantes o estupefacientes en el lugar de trabajo o fuera de él cuando estuviere en el ejercicio del cargo o empleo, o presentarse al desempeño de su cargo o empleo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o estupefacientes.

## CAPITULO II PROCEDIMIENTOS

### Procedimiento en caso de amonestación

**Art. 69.-** El Concejo Municipal, el Alcalde, la Máxima Autoridad Administrativa o el funcionario de nivel de dirección, comprobado que haya sido el hecho que motiva la amonestación, mandará a oír al empleado o funcionario para que exprese las justificaciones que tenga a su favor y si a juicio de la autoridad que lo mandó a oír, el empleado o funcionario no justificare su actuación, en el mismo acto lo amonestará oralmente, levantando acta de lo actuado. (1)

En los casos de amonestación por escrito a que se refiere el Art. 63, se seguirá el procedimiento establecido en el inciso anterior, y en caso de ser procedente, se resolverá así, haciéndose constar en el acta la reincidencia. La nota de amonestación, podrá entregarse al funcionario o empleado infractor en el mismo acto o con posterioridad a la firma del acta respectiva. (1)

### Procedimiento en caso de suspensión y postergación en el derecho de ascenso

**Art. 70.-** Los Concejos Municipales, Alcaldes o Máximas Autoridades Administrativas, que decidan suspender sin goce de sueldo o postergar el derecho de ascenso a un empleado o funcionario, lo harán saber a la Comisión Municipal, por escrito en original y copia, expresando las razones legales que tuvieren para hacerlo, los hechos en que la fundan y ofreciendo las pruebas del caso a efecto de que la suspensión o postergación sea autorizada. Recibida la solicitud, la Comisión dará traslado al demandado por dos días hábiles para que la conteste, entregándole copia de la misma y si el demandado no contestare o manifestare su conformidad, la Comisión autorizará la suspensión o postergación. Si contestare oponiéndose, emplazará a ambas partes para que dentro del término de cuatro días hábiles, contados a partir de la última notificación, aporten las pruebas que estimaren procedentes y vencido este término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. (1)

### Procedimiento en caso de despido

**Art. 71.-** Para la imposición de la sanción de despido se observará el procedimiento siguiente: (1)

1. El Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa comunicará por escrito en original y copia al correspondiente Juez de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, su decisión de despedir al funcionario o empleado, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos; (1)
2. De la demanda, el Juez de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, correrá traslado por seis días hábiles al funcionario o empleado, entregándole copia de la misma, para que la conteste; (1)
3. Si vencido el plazo a que se refiere el numeral anterior, el funcionario, o empleado no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez resolverá autorizando el despido; a menos que el empleado o funcionario, dentro de seis días hábiles de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de seis días hábiles para que exponga los motivos y proponga las pruebas del caso; (1)
4. Si el funcionario o empleado se opusiere dentro de los plazos expresados en los numerales precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de ocho días hábiles improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el término, pronunciará la resolución pertinente dentro de los tres días hábiles siguientes. (1)

### Suspensión previa

**Art. 72.-** En los casos de faltas graves en que la permanencia del infractor constituya grave peligro o problema para el normal funcionamiento de la administración, se podrá acordar la suspensión previa del funcionario o empleado, debiéndose iniciar el procedimiento de despido dentro de los tres días hábiles de ser emitido el Acuerdo Municipal o Administrativo según corresponda. (1)

Cuando la resolución definitiva quede firme y denegare la autorización del despido, el funcionario o empleado deberá ser restituido y se le cancelarán los sueldos que correspondan al lapso de la suspensión. (1)

## Caso de sentencia judicial

**Art. 73.-** En los casos de sentencia judicial condenatoria por delito doloso, debidamente ejecutoriada, bastará el informe del Juez respectivo o la certificación extendida por el mismo para iniciar el procedimiento para el despido, debiendo darse audiencia al interesado por el término de tres días hábiles para que se pronuncie. Sino contestare o manifestare su conformidad, la autoridad competente decretará el despido. Si contestare oponiéndose, abrirá el procedimiento a prueba por el término de cuatro días hábiles improrrogables, a fin que se aporten las pruebas que estimare procedente y vencido ese término, resolverá lo pertinente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. (1)

## Nulidad

**Art. 74.-** Los despidos de funcionarios o empleados que se efectúen sin observarse los procedimientos establecidos en esta ley, serán nulos.

## Procedimiento en caso de nulidad de despido

**Art. 75.-** Cuando un funcionario o empleado fuere despedido sin seguirse el procedimiento establecido en esta ley, podrá ocurrir dentro de los quince días hábiles siguientes al despido, ante el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia del Municipio de que se trate, o del domicilio establecido, de la entidad para la cual trabaja, solicitando la nulidad del despido, expresando las razones legales que tuviere para ello, los hechos en que la funda y ofreciendo la prueba de éstos. (1)

El Juez dará audiencia por cuarenta y ocho horas al Concejo, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa a quien se impute el despido, entregándole copia de la misma, para que la conteste. (1)

Si vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, el Concejo, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa no contesta o contestando manifiesta su conformidad, el Juez sentenciará declarando la nulidad del despido; a menos que la autoridad demandada, dentro de seis días hábiles de vencido el plazo, compruebe ante el Juez haber estado impedido con justa causa para oponerse, en cuyo caso se le concederá un nuevo plazo de cuarenta y ocho horas para que la conteste. (1)

Si la parte demandada se opusiere dentro de los plazos expresados en los incisos precedentes, el Juez abrirá a pruebas por el término de cuatro días hábiles improrrogables, dentro del cual recibirá las pruebas que se hayan propuesto y las demás que estime necesario producir y vencido el término, pronunciará la sentencia pertinente dentro de los tres días hábiles siguientes. (1)

Si el Juez declara la nulidad del despido, ordenará en la misma sentencia que el funcionario o empleado sea restituido en su cargo o empleo, o se le coloque en otro de igual nivel y categoría y además se le cancelen por cuenta de los miembros del Concejo Municipal, del Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, en su caso, los sueldos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia. (1)

El Concejo Municipal, Alcalde o Máxima Autoridad Administrativa deberá cumplir la sentencia del Juez dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que se le notifique. (1)

En caso de incumplimiento, el funcionario o empleado tendrá acción ejecutiva contra las personas que integran el Concejo, contra la persona del Alcalde o de la Máxima Autoridad Administrativa, o del funcionario de nivel de dirección que notificó el despido de forma ilegal, según el caso, para exigir el pago de los salarios adeudados, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. (1)

La certificación de la sentencia debidamente ejecutoriada, emitida por el Juez de lo Laboral o del Juez con competencia en esa materia del Municipio de que se trate, o del domicilio establecido, tiene fuerza ejecutiva. (1)

### **Efectos**

**Art. 76.-** Los despidos justificados se entenderán hechos sin responsabilidad para el Estado, Municipio y demás entidades municipales, así como para las personas del Concejo Municipal, Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa.

### **Obligación de notificar**

**Art. 77.-** Las Municipalidades estarán obligadas a efectuar las notificaciones que les cometan las Comisiones Municipales de otros municipios.

### **De la Prescripción de acciones (1)**

**Art. 77-A.** Todas las acciones que se derivan de la presente ley, prescribirán en seis meses a partir del día siguiente del hecho que las motiva. (1)

## **CAPITULO III DE LOS RECURSOS**

### **Recurso de revocatoria**

**Art. 78.-** De las resoluciones de las Comisiones Municipales y de las Sentencias de los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del Municipio de que se trate o del domicilio establecido; podrá interponerse recurso de revocatoria dentro de los tres días hábiles siguientes a la respectiva notificación. (1)

Las Comisiones Municipales y los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, resolverán confirmando o revocando su resolución y/o sentencia dentro de los tres días siguientes al recibo del recurso. (1)

### **Recurso de revisión**

**Art. 79.-** De las sentencias definitivas de los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, podrá interponerse recurso de revisión en la Cámara respectiva de esta materia, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la denegación del recurso de revocatoria, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la sentencia. (1)

Interpuesto el recurso, la Cámara respectiva admitirá y solicitará los autos a los Jueces de lo Laboral o Jueces con competencia en esa materia del municipio de que se trate, sin otro trámite ni diligencia. (1)

La Cámara respectiva, resolverá el recurso con sólo la vista de los autos, dentro de los tres días hábiles de su recibo, confirmando, modificando o revocando la sentencia revisada. (1)

La parte que se considere agraviada por la sentencia proveída por la Cámara respectiva en el recurso de revisión, podrá ejercer sus derechos mediante la acción contencioso administrativa ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. (1)

## TITULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

### CAPITULO ÚNICO

#### **De la incorporación de los actuales empleados a la carrera administrativa**

**Art. 80.-** Los empleados y funcionarios que a la vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando cargos propios de la carrera administrativa, se considerarán incorporados a ella en el nivel y categoría que ostenten, debiéndoseles inscribir así en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y en el respectivo Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal.

#### **Obligación especial de las municipalidades**

**Art. 81.-** Las Municipalidades y las demás Entidades Municipales están en la obligación de elaborar y aprobar manuales descriptores de cargos y categorías correspondientes a cada nivel y de requisitos necesarios para su desempeño; manuales reguladores del sistema retributivo que contemple parámetros para la fijación de los salarios, complementos por ascensos de categoría y demás que fueren necesarios; manuales sobre políticas, planes y programas de capacitación y; manuales de evaluación del desempeño laboral de funcionarios y empleados.

El sistema retributivo contemplado en los respectivos manuales deberá establecerse en los respectivos presupuestos.

Las Municipalidades y Entidades Municipales podrán asistirse y asesorarse del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador y de cualquiera otra institución pública o privada que consideraren conveniente.

#### **Aplicación preferente**

**Art. 82.-** Esta ley por su carácter especial prevalecerá sobre la Ley del Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y demás leyes que la contraríen.

#### **Disposición Transitoria**

**Art. 83.-** Para los efectos de la presente Ley en lo que se refiere a la creación y funcionalidad de los Órganos de Administración de la Carrera Administrativa Municipal, así como la de cualquier entidad y normativa que implique la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en esta Ley, en los artículos 13, 57, 58 y 81 se dispondrá de un año contado a partir de la vigencia de la misma.

#### **Vigencia**

**Art. 84.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir del uno de enero del año dos mil siete, previa publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veintinueve días del mes de abril del año dos mil seis.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA  
PRESIDENTE

JOSÉ MANUEL MELGAR HENRÍQUEZ  
PRIMER VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ  
TERCER VICEPRESIDENTE

MARTA LILIAN COTO VDA. DE CUÉLLAR  
PRIMERA SECRETARIA

JOSÉ ANTONIO ALMENDÁRIZ RIVAS  
TERCER SECRETARIO

ELVIA VIOLETA MENJÍVAR  
CUARTA SECRETARIA

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil seis.

PUBLIQUESE,

ELÍAS ANTONIO SACA GONZÁLEZ,  
Presidente de la República.

RENÉ MARIO FIGUEROA FIGUEROA,  
Ministro de Gobernación.

#### **REFORMAS:**

(1) Decreto Legislativo No. 601, de fecha 10 de abril de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 89, Tomo 379 de fecha 15 de mayo de 2008.\*

#### **\* INICIO DE NOTA:**

EL PRESENTE DECRETO LEGISLATIVO CONTIENE DISPOSICIONES TRANSITORIAS, LAS CUALES SE TRANSCRIBEN LITERALMENTE A CONTINUACIÓN:

#### **Disposiciones Transitorias**

**Art. 38.** El Centro de Formación Municipal deberá iniciar su funcionamiento a partir del día primero de enero del año 2009.

**Art. 39.** Por el carácter especial de esta Ley y los vacíos que han retrasado su plena aplicabilidad en lo que se refiere a la creación y funcionalidad de los Órganos de Administración de la Carrera Administrativa Municipal, así como la de cualquier entidad y normativa que implique la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en los Artículos 13, 57, 58 y 81, de la misma Ley, se dispondrá de seis meses contados a partir de la vigencia del presente Decreto.

#### **Vigencia**

**Art. 40.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los diez días del mes de abril del año dos mil ocho.

RUBÉN ORELLANA  
PRESIDENTE

ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDÉS SOTO  
SECRETARIO

ROLANDO ALVARENGA ARGUETA  
VICEPRESIDENTE

MANUEL ORLANDO QUINTEROS AGUILAR  
SECRETARIO

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN  
VICEPRESIDENTE

JOSÉ ANTONIO ALMENDÁRIZ RIVAS  
SECRETARIO

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA  
VICEPRESIDENTE

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA  
SECRETARIO

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO  
VICEPRESIDENTE

ZOILA BEATRIZ QUIJADA SOLÍS  
SECRETARIA

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil ocho.

PUBLIQUESE,

ELÍAS ANTONIO SACA GONZÁLEZ,  
Presidente de la República.

JUAN MIGUEL BOLAÑOS TORRES,  
Ministro de Gobernación.

#### FIN DE NOTA.

(2) Decreto Legislativo No. 20 de fecha 20 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 107, Tomo 383 de fecha 11 de junio de 2009.\*

#### \*NOTA:

El presente Decreto Legislativo contiene disposiciones que se transcriben a continuación:

**Art. 2.** Debido que la presente reforma pretende regular una de las excepciones a la carrera administrativa municipal que interesan a toda la sociedad, cuyo objeto es mantener y garantizar la eficiencia del régimen Administrativo Municipal, calificase de orden público los efectos del presente Decreto.

**Art. 3.** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil nueve.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA  
PRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ  
VICEPRESIDENTE

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES  
VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ  
VICEPRESIDENTE



RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO  
VICEPRESIDENTE

SANDRA MARLENE SALGADO GARCÍA  
SECRETARIA

LORENA GUADALUPE PEÑA MENDOZA  
SECRETARIA

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN  
SECRETARIO

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE  
SECRETARIO

ROBERTO JOSÉ D'AUBUISSON MUNGUÍA  
SECRETARIO

ELIZARDO GONZÁLEZ LOVO  
SECRETARIO

NOTA:

En cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 97 inciso 3° del Reglamento Interior de este Órgano del Estado, se hace constar que el presente Decreto fue devuelto con observaciones por el Presidente de la República, el 27 de mayo de 2009, resolviendo esta Asamblea Legislativa aceptar dichas observaciones en Sesión Plenaria celebrada de ese mismo día.

ROBERTO JOSÉ d'AUBUISSON MUNGUÍA  
SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil nueve.

PUBLÍQUESE,

ELÍAS ANTONIO SACA GONZÁLEZ,  
Presidente de la República.

JUAN MIGUEL BOLAÑOS TORRES,  
Ministro de Gobernación.

**FIN DE NOTA\***

## LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Contenido;

**DECRETO N° 459.**

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,**

CONSIDERANDO:

- I.- Que la Constitución en su Art. 11 consagra la garantía de audiencia en su sentido amplio y absoluto al normar que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes;
- II.- Que este mandato constitucional, no sólo obliga a los tribunales, sino que a todos los Órganos del Estado y particularmente a la Asamblea Legislativa a desarrollar los preceptos constitucionales de tal manera que las leyes secundarias armonicen con los mismos;
- III.- Que existen casos no exceptuados por normas constitucionales, ni comprendidos en la Ley del Servicio Civil, en los que se carece de la ley secundaria que regule las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establezcan las causas y procedimientos para su destitución;
- IV.- Que lo anterior ha originado confusión en gobernantes y gobernados, generando numerosas demandas de Amparo Constitucional, por lo que se vuelve necesario legislar sobre lo mismo;

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los diputados Raúl Manuel Somoza Alfaro, Juan Angel Ventura Valdivieso, Mirian Eleana Dolores Mixco Reyna, René García Araniva y Carmen Elena Calderón de Escalón,

DECRETA la siguiente:

### LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA

**Art. 1.-** Ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley.

**Art. 2.-** En los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia se observará lo prescrito en los artículos siguientes:

**Art. 3.-** Nadie puede ser privado de su cargo o empleo, sino por causa legal. Se considera como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía

de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, para establecer lo anterior se aplicará la sana crítica.

**Art. 4.-** En los casos anteriores se observará el procedimiento siguiente:

- a) La autoridad o funcionario superior comunicará por escrito en original y copia, al Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, su decisión de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para hacerlo, los hechos en que la funda y proponiendo su prueba;
- b) De la demanda se dará traslado por tres días al demandado a quien se le entregará copia de la demanda; si no contestare se presumirán ciertos los extremos de la misma y se pronunciará sentencia. Si contesta, se recibirá el juicio a prueba por cuatro días si fuere necesario, y vencidos, al día siguiente, se pronunciará la sentencia que corresponda sin más trámite ni diligencia;
- c) En los casos de falta grave podrá suspenderse de su cargo el empleado público infractor, quien deberá ser restituido si el juez competente fallare que no hay lugar a su despido.

**Art. 5.-** La parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante la Cámara de lo Civil competente, dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la sentencia, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, el juez competente lo admitirá y remitirá los autos a la Cámara de lo Civil, sin otro trámite ni diligencia.

**Art. 6.-** La Cámara de lo Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos, dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo. En su resolución se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo impugnado; pero podrá tomar las medidas que estimare conveniente a fin de salvaguardar los derechos del afectado.

De lo resuelto por la Cámara de lo Civil no habrá recurso alguno, ni corresponderá su conocimiento a la jurisdicción contencioso administrativa.

**Art. 7.-** En lugares donde no hubiere Juez de Primera Instancia en Materia Civil, conocerá el Juez de Paz de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo; del fallo pronunciado por éste, la parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante el Juez de Primera Instancia en materia civil competente, el término para este procedimiento será el señalado en esta ley, donde fueren varios Jueces de lo Civil competentes conocerán a prevención.

**Art. 8.-** El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los ocho días del mes de marzo de mil novecientos noventa.

Ricardo Alberto Alvarenga Valdivieso,  
Presidente.

Julio Adolfo Rey Prendes,  
Vicepresidente.

Mauricio Zablah,  
Secretario.

Raúl Manuel Somoza Alfaro,  
Secretario.

Mercedes Gloria Salguero Gross,  
Secretario.

Néstor Arturo Ramírez Palacios,  
Secretario.

Dolores Eduvigis Henríquez,  
Secretario.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta días del mes de marzo de mil novecientos noventa.

PUBLIQUESE,

ALFREDO FELIX CRISTIANI BURKARD,  
Presidente de la República.

José Vicente Machado Salgado,  
Viceministro de Justicia,  
Encargado del Despacho.

# LEY DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

---

Contenido;

## DECRETO N° 682

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

### CONSIDERANDO:

- I.- Que por Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201, del 10 de diciembre del mismo año, se emitió la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- II.- Que dicha Ley no responde a la realidad actual ni a las necesidades de esa Secretaría de Estado, y dado los cambios orgánicos, funcionales y legislativos que se han producido en el sector Trabajo y de la Previsión Social, es urgente y necesario actualizar y modernizar su estructura interna, a fin de hacer del referido Ministerio un ente protagónico en la búsqueda de la armonización de las relaciones empleado-empedor;
- III.- Que por lo anterior, es necesario emitir una nueva ley que sustituya a la que se refiere el Considerando I y permita solucionar los problemas orgánicos y funcionales del sector.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

DECRETA la siguiente:

## LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

### TITULO I DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### CAPITULO I CONTENIDO Y ALCANCE

**Art. 1.-** La presente ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

## CAPITULO II DEL ÁMBITO Y COMPOSICIÓN DEL SECTOR

**Art. 2.-** El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo; empleo, seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social, formación profesional; seguridad social y cooperativas.

**Art. 3.-** El sector y previsión social está formado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las entidades que realizan actividades correspondientes al sector.

## CAPITULO III DE LOS FINES

**Art. 4.-** Son fines del sector:

- a) Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laborales;
- b) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) Procurar el mejoramiento del ingresos real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- d) Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;
- e) Procurar la mejora de la producción y de la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social; y,
- f) Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.

## TITULO II DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

### CAPITULO I DE SU DEFINICIÓN, COMPETENCIA Y FUNCIONES

**Art. 5.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Secretaría del Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala.

**Art. 6.-** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá las estructuras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y para la organización y coordinación de las actividades internas y externas de sus órganos, así como los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y empleadores y de sus respectivas organizaciones.

**Art. 7.-** Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita.

**Art. 8.-** Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- a) Formular y dirigir la política sociolaboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;
- b) Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales;
- c) Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos;
- d) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo;
- e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;
- f) Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;
- g) Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales;
- h) Formular, ejecutar y supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;
- i) Realizar estudios e investigaciones de la realidad sociolaboral que coadyuve a la formulación de las políticas más convenientes para el sector, así como organizar la informática, documentación y estadísticas en materia laboral;
- j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;
- k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- l) Formular y evaluar las políticas de previsión social, y de recreación de los trabajadores;
- m) Contribuir al diseño, supervisión y evaluación de las políticas de formación profesional, seguridad social y desarrollo cooperativo, con las instituciones autónomas correspondientes;
- n) Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes; y,
- o) Las demás que le sean asignadas por leyes y reglamentos.

## CAPITULO II DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

**Art. 9.-** La estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la siguiente:

- a) Nivel Superior:
  - Ministro;
  - Viceministro.
  
- b) Organos de Auditoría y Control:
  - Oficina de Auditoría y Control Interno;
  
- c) Organos Consultivos:
  - Consejo Superior del Trabajo,
  - Consejo Nacional de Salario Mínimo; y,
  - Comisión Consultiva.
  
- d) Organos de Asesoramiento:
  - Asesoría Técnica;
  - Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional;
  - Oficina de Asesoría Jurídica;
  - Oficina de Estadísticas e Informática;
  - Oficina de Prensa y Relaciones Públicas; e
  - Instituto de Estudios del Trabajo.
  
- e) Organos de Línea o Ejecución:
  - Centrales:
    - Dirección General de Trabajo;
    - Dirección General de Inspección de Trabajo;
    - Dirección General de Previsión Social;
    - Dirección Administrativa;
    - Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo.
  
- f) Oficinas Regionales:
  - Oficinas Regionales de Trabajo e Inspección, y de Previsión Social y empleo.

## CAPITULO III EL NIVEL SUPERIOR

**Art. 10.-** El Ministro de Trabajo y Previsión Social es el Secretario de Estado responsable política y administrativamente de los asuntos confiados a su sector. Le corresponde formular, dirigir, coordinar y supervisar la política del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en armonía con la legislación laboral y la política general del Estado.

**Art. 11.-** El Viceministro de Trabajo, tiene jerarquía inmediata inferior a la del Ministro, dirige, supervisa y coordina las actividades de los órganos del Ministerio y de las instituciones autónomas correspondientes al sector, de conformidad con la política y las directrices impartidas por el Ministro. Sustituye a éste en los casos determinados por la Ley.



## CAPITULO IV DEL ÓRGANO DE AUDITORÍA Y CONTROL

**Art. 12.-** La Oficina de Auditoría y Control Interno programa, conduce, coordina, ejecuta y evalúa las actividades de control, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

Realiza auditorías, inspecciones e investigaciones relacionadas con los aspectos económicos, contables, técnicos y administrativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el ejercicio de sus funciones depende del despacho ministerial.

## CAPITULO V DE LOS ÓRGANOS CONSULTIVOS

**Art. 13.-** El Consejo Superior del Trabajo tiene como finalidad, institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Su integración y funcionamiento se rigen por el Decreto Legislativo N° 859, del 21 de abril de 1994 que lo creó.

Está facultado para formular recomendaciones sobre la elaboración, conducción y revisión de la política social, contribuir a la armonía entre los factores de la producción, propender a la mejor integración de los aspectos sociales y económicos del desarrollo y desempeñar las demás funciones que la ley le confiere.

**Art. 14.-** El Consejo Nacional de Salario Mínimo tienen como finalidad la fijación periódica de los salarios mínimos, de conformidad con el procedimiento específico establecido en el Código de Trabajo.

**Art. 15.-** El Ministro podrá integrar una Comisión Consultiva formada por profesionales o especialistas, ajenos al Ministerio, de reconocida capacidad y experiencia, cuyos cargos serán ad honorem y de confianza. Su organización y funciones serán temporales y determinadas por acuerdo ministerial.

## CAPITULO VI DE LOS ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

**Art. 16.-** La Asesoría Técnica efectúa el análisis de la política y actividades del sector, elabora estudios, emite dictámenes y formula propuestas, de conformidad con las directrices del Ministro y del Viceministro.

**Art. 17.-** La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional al Nivel Superior en la formulación de su política sectorial y conduce el proceso de planificación, programación y elaboración del presupuesto del Ministerio y proyectos para la racionalización administrativa del mismo, de conformidad con la política general de desarrollo. Efectúa la coordinación y ejecución del sector en materia de cooperación técnica y económica.

**Art. 18.-** La Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión sobre la aplicación de las normas legales y administrativas, atiende los asuntos jurídicos que se le encomienden, recopila la legislación laboral y sugiere al Nivel Superior las modificaciones de dicha legislación.

**Art. 19.-** La Oficina Estadística e Informática dirige, centraliza y sistematiza los procesos técnicos de estadísticas e informática, asegurando la disponibilidad de información sociolaboral para facilitar la toma de decisiones por el Nivel Superior.

**Art. 20.-** La Oficina de Prensa y Relaciones Públicas está encargada de mantener la comunicación externa e interna en los asuntos vinculados al sector; dirige y programa las acciones de relaciones públicas y de protocolo.

**Art. 21.-** El Instituto de Estudios del Trabajo realiza las investigaciones sobre aspectos económicos y sociales relacionados con el trabajo y la previsión social. Promueve la realización de investigaciones en áreas sociolaborales y se encarga de la capacitación permanente de los funcionarios y empleados del Ministerio, y coadyuva a la formación de dirigentes sindicales y empresariales en relación a los factores de la producción y el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

## **CAPITULO VII DE LOS ÓRGANOS DE LINEA O EJECUCIÓN**

### **SECCIÓN PRIMERA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**Art. 22.-** Son funciones de la Dirección General de Trabajo:

- a) Propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- b) Facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalan en cuanto a su régimen y registro;
- c) Facilitar la negociación y contratación colectiva en orden a la determinación de condiciones equitativas de trabajo;
- d) Aplicar los procedimientos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, para la atención de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses de conformidad con las normas y procedimientos establecidos;
- e) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, en los conflictos individuales y diferencias colectivas de trabajo que se susciten entre trabajadores y empleadores;
- f) Registrar los contratos y convenciones colectivos de trabajo y llevar archivo de los mismos;
- g) Proponer al Nivel Superior las reformas pertinentes de las disposiciones legales o acciones que estime necesarias para mejorar la aplicación y cumplimiento de la normativa laboral;
- h) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales; e,
- i) Las demás que le señala el Código de Trabajo y normas especiales.

**Art. 23.-** A la Dirección General de Trabajo y a las Oficinas Regionales de Trabajo, les corresponde la intervención conciliatoria.

La intervención conciliatoria se sujetará a los procedimientos establecidos en la presente Ley.

**Art. 24.-** Cualquier persona interesada en un conflicto laboral, podrá solicitar la intervención del Director General de Trabajo o del Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva. La solicitud se hará

por escrito o verbalmente por medio de acta y contendrá un breve relato de las diferencias existentes en el caso.

**Art. 25.-** Admitida la solicitud, el Director o Jefe podrá designar a un delegado para que conozca del conflicto.

**Art. 26.-** El Director, el Jefe o sus delegados, citarán a una audiencia común hasta por segunda vez si fuese necesario, a las partes interesadas en el conflicto, con el fin de intentar la solución pacífica de las diferencias existentes.

Las personas citadas están en la obligación de concurrir personalmente o por medio de apoderado o representante legal debidamente acreditado, al lugar, día y hora señalados y deberán tratar por todos los medios posibles y de buena fe, de llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto.

Todo apoderado o representante debe estar debidamente instruido por su mandante sin que en ningún caso ni pretexto alguno le sirva de excusa que no tiene instrucciones, y debe poner todo su empeño en buscar una solución pacífica al conflicto.

**Art. 27.-** En la audiencia se deberá moderar el comportamiento de los interesados y se procurará averniarlos, proponiéndoles la solución que se estime justa y equitativa.

Si los interesados estuvieren de acuerdo en intentar la solución pacífica del conflicto, podrán celebrarse las reuniones que se consideren necesarias.

**Art. 28.-** De lo actuado y resuelto en las reuniones se dejará constancia en acta que firmarán el Director, Jefe o sus delegados y las partes interesadas. Si éstas no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar, pena de nulidad.

El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta.

La omisión en el acta, de los requisitos necesarios para su efectividad; como falta de comprobación de personería, cantidades líquidas u otras semejantes harán incurrir a la persona responsable en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el Tribunal que conozca del asunto.

**Art. 29.-** Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento; si esto no se lograre, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones.

En igual forma procederá dicho funcionario cuando se trate de aplicar la sanción a que se refiere el Art. 32.

**Art. 30.-** Si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.

**Art. 31.-** La solicitud de intervención conciliatoria suspende la prescripción, lo que se comprobará en juicio con la certificación correspondiente.

La suspensión de la prescripción no podrá exceder de treinta días.

**Art. 32.-** Toda persona que sin justa causa no comparezca a la segunda citación que se le hiciere, incurrirá en una multa de quinientos a diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica de ésta.

## **SECCIÓN SEGUNDA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y OFICINAS REGIONALES DE TRABAJO**

**Art. 33.-** Para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo, contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; del Departamento de la Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

Las Oficinas Regionales de Trabajo tendrán, en su respectiva jurisdicción, todas las facultades que competen a los citados Departamentos de Inspección, excepto cuando la ley le dé a éstos exclusivamente determinadas facultades.

### **DE LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

**Art. 34.-** La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

**Art. 35.-** No se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo.

**Art. 36.-** La función de inspección se cumple en el ámbito nacional, por las dependencias correspondientes de la Dirección General de Inspección de Trabajo y por las Oficinas Regionales de Trabajo.

**Art. 37.-** Las visitas de inspección se realizan por el personal respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los inspectores de trabajo deberán contar con estudios profesionales y tener conocimientos sobre la función de inspección y demás materias de competencia de dicho Ministerio.

Los inspectores deberán cumplir sus funciones con eficiencia, probidad e imparcialidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social capacitará permanentemente a los inspectores.

**Art. 38.-** Son facultades de los inspectores de trabajo:

- a) Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo centro de trabajo sujeto a inspección;
- b) Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- c) Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;

- d) Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección, así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación;
- e) Requerir la colaboración de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- f) Señalar el o los plazos razonables dentro de los cuales deban subsanarse las infracciones constatadas y, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, disponer de las medidas de aplicación inmediata; y,
- g) Otras que se fijen por la ley.

**Art. 39.-** Los inspectores de trabajo tienen las siguientes obligaciones:

- a) Identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita;
- b) Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieron conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales;
- c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva; y,
- d) Presentar semanalmente informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades.

**Art. 40.-** Se prohíbe a los inspectores de trabajo:

- a) Revelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección, así como de aquellos que hubiere tenido conocimiento, en el desempeño de su función;
- b) Practicar inspección en centros de trabajo donde tuvieren interés directo o indirecto, o parentesco con el empleador o su representante o con el representante de los trabajadores o con el trabajador afectado;
- c) Dedicarse a actividades distintas a su función dentro de la jornada de trabajo; y,
- d) Solicitar al empleador o recibir de él, cualquier tipo de prebendas.

## **DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**Art. 41.-** Se podrán efectuar las siguientes inspecciones;

- a) Inspección programada;
- b) Inspección especial o no programada.

**Art. 42.-** La inspección programada es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales.

**Art. 43.-** La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

**Art. 44.-** La solicitud para la realización de la inspección no programada deberá formularse por escrito o verbalmente y al menos ha de contener:

- a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante;
- b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran de una urgente comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo; y,
- c) Firma del solicitante, si supiere o pudiere.

**Art. 45.-** La autoridad de inspección evaluará la solicitud en forma previa a la expedición de la orden de inspección.

La negativa a una solicitud de inspección, se dará por escrito a petición del interesado.

**Art. 46.-** Cuando se trate de la verificación de disposiciones en materia de higiene y seguridad ocupacionales, la autoridad de inspección dispondrá la participación en la visita de personal técnico especializado.

De ser necesario, se solicitará el concurso de los sectores públicos correspondientes.

## DE LA VISITA DE INSPECCIÓN

**Art. 47.-** La visita de inspección se llevará a cabo con participación del empleador, los trabajadores o sus representantes.

En caso que el empleador o su representante no se encontrare presente en el momento de la inspección, se exigirá la intervención de personal de mayor nivel, quien deberá prestar las facilidades para la realización de la visita de inspección.

**Art. 48.-** El inspector efectuará la visita de inspección llevando consigo los textos legales pertinentes, a fin de suministrar a las partes la base legal de sus actuaciones.

**Art. 49.-** Previamente a la redacción del acta, el inspector se reunirá con las partes que hubieren intervenido en la diligencia, con el objeto de examinar en forma conjunta las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan.

**Art. 50.-** Al término de la visita, el inspector redactará el acta respectiva, en el lugar de trabajo donde aquella se llevó a cabo, haciendo constar los hechos verificados y las alegaciones de las partes y él o los plazos dentro del cual o los cuales, deban subsanarse las infracciones constatadas, debiendo consignar, en su caso, las objeciones que se hubieren formulado.

El inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones. Estos plazos y él o los referidos en el inciso anterior, no deberán exceder de quince días hábiles. Con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir, dicho período podrá ser menor.

El acta será suscrita por las partes que hubieren intervenido en la diligencia. La negativa de cualquiera de ellas a firmar el acta, no la invalida, debiendo en este caso el inspector dejar constancia del hecho.

Tratándose de la inspección a que se refiere el Art. 46, el inspector consignará las recomendaciones que correspondan.

**Art. 51.-** Las actas de inspección que levanten los supervisores e inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones, se tendrán como relaciones exactas y verdaderas de los hechos en ellos contenidos, en tanto no se demuestre su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Para facilitar el desempeño de sus labores, los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo, podrán autorizar el empleo de formularios de actas e informes, para el uso exclusivo de los superiores e inspectores de trabajo. Tales formularios debidamente usados, tendrán el valor probatorio que establece el inciso anterior.

Si se comprobare que en las actas e informes hubo inexactitud, falsedad o parcialidad, se sancionará administrativamente a los responsables, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

**Art. 52.-** A más tardar el día siguiente de la visita de inspección, el inspector elevará lo actuado a la autoridad correspondiente.

### DE LA REINSPECCIÓN

**Art. 53.-** La reinspección se realizará al finalizar el plazo fijado por el inspector en el acta de inspección.

**Art. 54.-** Si en la reinspección se constatare que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levantará acta, la cual remitirá a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente.

La autoridad superior en la Zona Central, será según la naturaleza del establecimiento inspeccionado, el Jefe del Departamento de Inspección de Industria y Comercio; y el Jefe del Departamento de Inspección Agropecuaria. En las otras zonas de la República, será el respectivo Jefe de la Oficina Regional de Trabajo.

### DE LA INSCRIPCIÓN DE CENTROS DE TRABAJO

**Art. 55.-** Todo patrono está en la obligación de inscribir su empresa o establecimiento en los Registros que llevarán la Dirección General de Inspección de Trabajo y las Oficinas regionales de Trabajo.

La inscripción deberá hacerse en la Oficina Regional correspondiente.

El interesado solicitará por escrito la inscripción, proporcionando los datos que en seguida se expresan, los cuales deberán consignarse en el asiento respectivo:

- a) Nombre del patrono y de la empresa o establecimiento, así como la dirección de uno y otro;
- b) Nombre del representante legal de la persona jurídica propietaria, cuando proceda, así como los datos relacionados con la personalidad jurídica de la misma;
- c) Actividad principal de la empresa o establecimiento y su activo;
- d) Número de inscripción en el Registro de Comercio de la escritura de constitución, si se tratare de una sociedad mercantil, y el número de inscripción de la credencial del representante legal de la misma, en los casos previstos por la ley; y

- e) La designación de la persona que representará al titular de la empresa o establecimiento.

La sola designación lleva implícita la concesión de las facultades generales del mandato y de las especiales que enumera el Art. 113 del Código de Procedimientos Civiles, inclusive la de transigir, y con él se entenderán las demandas y reclamaciones, quedando facultado para intervenir en ellas.

Dicha inscripción deberá actualizarse cada año.

Todo cambio de los datos indicados en este artículo, se informará a la respectiva oficina para la modificación del asiento.

El patrono sustituto está también obligado a inscribir la empresa o establecimiento respectivo.

**Art. 56.-** La falta de inscripción de una empresa o establecimiento, hará incurrir a su titular en una multa de quinientos hasta diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica del infractor.

Para los efectos judiciales y administrativos, la certificación de la inscripción de una empresa o establecimiento expedida por el funcionario competente, hará fe, respecto de la existencia de la persona jurídica titular y de la calidad de quienes han de representarla.

## DE LAS SANCIONES

**Art. 57.-** El personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo procurará el acatamiento voluntario de las obligaciones legales en materia de trabajo, previsión y seguridad social. Usarán para tal efecto, la persuasión y las recomendaciones, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones legales pertinentes.

**Art. 58.-** En las diligencias de imposición de multas conocerán en primera instancia los Jefes de los Departamentos de Inspección, Industria y Comercio y Agropecuaria, así como los Jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, aplicando en lo pertinente el procedimiento establecido en los Arts. 628 al 631 del Código de Trabajo. En segunda instancia conocerá el Director General de Inspección de Trabajo.

**Art. 59.-** La obstrucción de la diligencia de inspección, así como los actos que tiendan a impedir la o desnaturalizarla, serán sancionados con una multa que oscilará entre los quinientos hasta los cinco mil colones, según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Asimismo los patronos y los trabajadores o los representantes de unos u otros, que en cualquier forma agredieren, injuriaren o amenazaren al Director, Jefes de Departamento o Sección, Supervisores o inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo o cualquier otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el desempeño de sus funciones, incurrirán en una multa de quinientos a diez mil colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor, apreciado prudencialmente por lo funcionarios competentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar dicha conducta.

**Art. 60.-** Las multas que se impongan de conformidad con esta Ley, ingresarán al Fondo General del Estado, para lo cual la certificación que expida el Director General de Inspección de Trabajo, donde conste la condena y su cuantía, tendrá fuerza ejecutiva y conocerá de la misma el Juez de lo Laboral del domicilio del deudor, aplicando el procedimiento regulado por el Código de Trabajo.



### SECCIÓN TERCERA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

**Art. 61.-** Son funciones de la Dirección General de Previsión Social:

- a) Proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo y recreación, de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y a los planes de desarrollo nacional;
- b) Establecer las metas y coordinar con la Dirección General de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con los demás organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- c) Implantar programas y proyectos de divulgación de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo, así como promover el funcionamiento de comités de seguridad en los centros de trabajo, con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Contribuir al diseño y evaluación de la política social en coordinación con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- e) Contribuir al diseño y evaluación de la política de desarrollo cooperativo, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo;
- f) Promover, orientar y ejecutar acciones conducentes al bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- g) Proponer la normativa de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- h) Promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza lo compete;
- i) Programar y desarrollar estudios e investigaciones en materia de empleo, salarios y formación profesional, así como diseñar y ejecutar encuestas de oferta y demanda de mano de obra;
- j) Planear, dirigir, controlar y ejecutar las actividades de sus propios servicios encargados de la función de colocación de mano de obra;
- k) Contribuir al diseño y evaluación de las políticas de formación, profesional, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional;
- l) Proponer la normativa sobre empleo, salarios, formación profesional y migraciones laborales; y,
- m) Las demás que le señalen las leyes, reglamentos e instructivos.

**Art. 62.-** El Director General, sus delegados o los Inspectores de Trabajo, podrán visitar las empresas o centros de trabajo, con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y previsión en que prestan sus servicios los trabajadores.

En el desempeño de sus funciones tendrán, en lo que fuere pertinente, las facultades y obligaciones establecidas para los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

**Art. 63.-** La Dirección General podrá dictar recomendaciones técnicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades.

**Art. 64.-** Para que una recomendación técnica particular sea obligatoria, el Director General deberá oír al empleador interesado antes de formularla definitivamente, aceptando las propuestas de éste, en todo aquellos que fuere compatible con el objeto de la recomendación que pretende dictar.

**Art. 65.-** El Director General, cuando la gravedad o inminencia del peligro lo ameriten, podrá pedir al Director General de Inspección de Trabajo que clausure todos o algunos de los locales de determinado centro de trabajo o que prohíba el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquél se empleen y que ofrezcan peligro grave para la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

El Director General de Inspección de Trabajo oír al interesado dentro de segundo día; abrirá a pruebas el incidente por cuatro días hábiles si la misma parte lo solicitare; y pronunciará resolución dentro de los dos días siguientes de evacuada la audiencia o de expirado el término probatorio, según el caso.

De la resolución en que se ordene la clausura de locales o se mande poner fuera de uso objetos peligrosos, se admitirá recursos de apelación para ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, siempre que se interpusiere dentro de los dos días siguientes al de la respectiva notificación, el Ministro tramitará el recurso aplicando el procedimiento establecido para la apelación en el Código de Trabajo.

**Art. 66.-** Para hacer efectiva la resolución en que se ordene la clausura de locales o se mande poner fuera de uso objetos peligrosos, se pondrán sellos a la entrada de los locales, clausurados y sobre los objetos declarados fuera de uso, requiriendo el auxilio de la fuerza pública si fuere necesario.

Cuando el interesado esté dispuesto a corregir las condiciones insalubres o peligrosas, lo manifestará al Director General de Inspección de Trabajo y éste ordenará el levantamiento de sellos, previniendo expresamente a aquél que no podrá reanudar las labores mientras no se hubieren realizado todas las correcciones.

Verificadas las correcciones, el interesado solicitará la autorización del Director General de Inspección de Trabajo para reanudar las labores, quien no podrá concederla si no se le presenta la certificación extendida por el Director General de Previsión Social, en que conste que han desaparecido los peligros que motivaron la aposición de los sellos.

La reanudación de labores sin la autorización correspondiente, será sancionada con una multa de un mil a veinticinco mil colones, sin perjuicio de que las labores sean suspendidas hasta que sea concedida la autorización a que se refiere el inciso anterior.

**Art. 67.-** Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo.

El funcionario de las agencias privadas de colocación estará sujeto al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si se comprobare que una agencia engaña a los interesados, se procederá al cierre de la misma y el infractor incurrirá en una multa de un mil hasta cinco mil colones, sin perjuicio de la acción penal a que tal hecho diere lugar.

## **DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL**

**Art. 68.-** Los patronos están obligados a mantener en toda empresa o centro de trabajo, un botiquín de primeros auxilios con los enseres y medicamentos que determine la Dirección General de Previsión Social.

### **SECCIÓN CUARTA DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

**Art. 69.-** La Dirección Administrativa se encarga de la administración de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros necesarios para el normal funcionamiento de las dependencias del Ministerio.

### **SECCIÓN QUINTA DE LA DIRECCIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJO**

**Art. 70.-** La Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo asesora a Nivel Superior en materia de asuntos Internacionales relativos al sector.

Supervisa y evalúa el cumplimiento de los convenios ratificados por El Salvador en materia de trabajo y recomendaciones, y prepara la documentación pertinente que debe enviarse a la Organización Internacional (OIT) y con los demás Organismos Internacionales afines al Sector, en acatamiento de obligaciones contraídas.

Emite opinión sobre la aplicación de normas internacionales vinculadas al sector.

## **CAPITULO VIII DE LOS ÓRGANOS REGIONALES**

**Art. 71.-** Las Oficinas Regionales de Trabajo son órganos encargados de ejecutar en forma desconcentrada las acciones de las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dependen jerárquicamente del Nivel Superior, pero serán supervisadas directamente por dichas Direcciones en el área que sea de su competencia.

**Art. 72.-** Habrá Oficinas Regionales de Trabajo en cada una de las zonas en que geográficamente se divide el país; sus funciones las ejercerán en la jurisdicción territorial que el Organo Ejecutivo asigne a cada Oficina; se exceptúan los Departamentos de la Zona Central en los cuales tales funciones serán ejercidas por los Directores Generales en su respectiva área de competencia.

## **TITULO II DE LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS**

### **CAPITULO ÚNICO**

**Art. 73.-** El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), son instituciones

autónomas del sector trabajo y previsión social y tienen la estructura técnica y administrativa que les fijan sus respectivas leyes, debiendo ejecutar sus programas y acciones de acuerdo con las políticas y planes de sus respectivos consejos de gobierno, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## TITULO IV

### CAPITULO ÚNICO DE LAS CONTRACIONES PARA PRESTAR SERVICIOS FUERA DEL PAIS

**Art. 74.-** Se podrá celebrar contratos con trabajadores salvadoreños para la prestación de servicios fuera del territorio nacional, previo permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá concederlo siempre y cuando se garanticen los intereses de los trabajadores o cuando con ello no se perjudique gravemente la economía nacional.

Concedido el permiso, deberán someterse los contratos que se celebren, a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien podrá otorgarlos cuando se llenen los requisitos siguientes:

- a) Que los trabajadores sean mayores de dieciocho años;
- b) Que los gastos de transporte de los trabajadores contratados, al lugar donde deben prestar su servicio y su regreso, corran a cargo del patrono; y,
- c) Que el patrono rinda fianza suficiente a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores.

Las autoridades de Migración no permitirán la salida de los trabajadores contratados sin que los correspondientes contratos hayan sido aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## TITULO V

### CAPITULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

**Art. 75.-** Respecto a las atribuciones que corresponden al Director General de Trabajo en el procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, a que se refieren los Arts. 480 y siguientes del Código de Trabajo, podrá aquél delegar algunas de ellas en los respectivos jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, en la medida en que ello sea compatible con lo establecido al respecto en el referido Código.

**Art. 76.-** Las atribuciones que corresponden al Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, a que se refieren los Arts. 628 y 629 del Código de Trabajo, serán ejercidos por los correspondientes Jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, a excepción de las dependencias que funcionan en la Zona Central, en la que continuarán conociendo los indicados Jefes de Departamento.

**Art. 77.-** Queda terminantemente prohibido, bajo pena de destitución del cargo, que se hará efectiva de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, que los funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerzan la procuración o dirección en juicio o diligencias laborales, seguidas

ante las autoridades judiciales administrativas; así como asesoría y tramitaciones relacionadas con la materia laboral.

**Art. 78.-** El archivo que lleva la Dirección General de Trabajo para registrar los contratos y convenciones colectivos de trabajo, es público y se extenderán de él, las certificaciones que se soliciten.

**Art. 79.-** El Presidente de la República en un plazo no mayor de noventa días a partir de la vigencia de ésta, decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente Ley.

**Art. 80.-** Se sustituye en el Código de Trabajo y demás leyes el nombre de la dependencia "Inspección General de Trabajo", por "Dirección General de Inspección de Trabajo".

**Art. 81.-** Derógase la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitida por Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201, de 10 de diciembre del mismo año.

**Art. 82.-** El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO, San Salvador, a los once días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

MERCEDES GLORIA SALGUERO GROSS,  
PRESIDENTA.

JOSE EDUARDO SANCHO CASTAÑEDA,  
SECRETARIO.

ANA GUADALUPE MARTINEZ MENENDEZ,  
VICEPRESIDENTA.

GUSTAVO ROGELIO SALINAS OLMEDO,  
SECRETARIO.

ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA,  
VICEPRESIDENTE.

CARMEN ELENA CALDERON DE ESCALON,  
SECRETARIA.

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA,  
VICEPRESIDENTE.

WALTER RENE ARAUJO MORALES,  
SECRETARIO.

JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA,  
VICEPRESIDENTE.

RENE MARIO FIGUEROA FIGUEROA,  
SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los diecinueve días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

PUBLÍQUESE,

ARMANDO CALDERON SOL,  
Presidente de la República.

JOSE EDUARDO TOMASINO HURTADO  
Ministro de Trabajo y Previsión Social.

D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, publicado en el D.O. N° 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996

# LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

---

Contenido;

## DECRETO N° 17.

### LA ASAMBLEA NACIONAL LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO: que es conveniente dictar medidas acerca de los asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos, a fin de conciliar los intereses de la Administración con los de los empleados, procurando que éstos gocen de los beneficios que en justicia merecen, sin dañar por ello la eficacia de los servicios públicos,

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales,

DECRETA:

**Art. 1º** Los empleados públicos gozarán de asueto remunerado durante los siguientes días: todos los domingos y sábados del año; el 1 de mayo, “Día del Trabajo”; el 10 de mayo, “Día de la Madre”; el 15 de septiembre, “Día de la Independencia Patria”, excepto los docentes que laboren en los centros oficiales de educación, quienes gozarán de descanso compensatorio remunerado el día hábil siguiente a los actos conmemorativos o desfiles alusivos a dicha efeméride; y, el 2 de noviembre, “Día de los Difuntos” además los educadores que prestan sus servicios como tales en el sector público, gozarán de asueto remunerado el 22 de junio, “Día del Maestro”. (19) (21)

Gozarán de licencia a título de vacaciones, durante tres períodos en el año: uno de ocho días, durante la Semana Santa; uno de seis días del 1º al 6 de agosto, y uno de diez días del 24 de diciembre al 2 de enero inclusive.

Los choferes (motoristas) que se encuentren al servicio del Gobierno, con plaza señalada en la Ley Permanente de Salarios de la Administración Pública, no gozarán del asueto y vacaciones a que se refiere el inciso anterior, pero en cambio, tendrán derecho a quince días de licencia -a título de vacaciones- durante el año, la cual se concederá en el tiempo que sea más oportuno, a juicio del jefe a cuyo servicio se encuentren dichos motoristas. (3)

**Art. 2º** La declaración de un día de fiesta nacional, no implica asueto para los empleados públicos, salvo que la ley lo exprese claramente.

Queda prohibida terminantemente, la concesión de asuetos no autorizados en la presente ley.

**Art. 3º** Los empleados de los departamentos, fuera de San Salvador, gozarán de vacaciones durante los días principales de las respectivas fiestas patronales, según lo indique el reglamento de la presente ley; pero la vacación de agosto se recortará para ellos, en el número de días de vacaciones, que se les conceda con motivo de aquellas fiestas.

**Art. 4º** Los organismos cuya suspensión parcial o total de labores, implique a juicio del Poder Ejecutivo, un grave daño para la Administración o el público, se considerarán exceptuados de lo dispuesto en el inciso 2o. del Art. 1o.; pudiendo dicho poder en el Reglamento respectivo dictar reglas especiales respecto a ellos, ya sea manteniéndolos en servicio totalmente durante las épocas indicadas en dicho inciso, ya sea limitando el cierre a algunas de sus secciones, ya estableciendo un sistema de turnos para atender servicios de urgencia o de necesidad absoluta.

En todo caso, a los empleados que no gocen parcial o totalmente de vacación, en los períodos establecidos en el inciso 2º del Art. 1º, se les compensará aquella en otra época, dentro de los límites y en las condiciones que el respectivo reglamento indicará.

Las compensaciones a que se refiere el inciso precedente serán concedidas por el jefe de servicio, dando aviso al jefe de la unidad primaria correspondiente y a la Corte de Cuentas de la República, para los efectos de ley.

**Art. 5º** Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores artículos, los empleados gozarán de licencia con goce de sueldo por los siguientes motivos:

- 1) Por enfermedad;
- 2) Por alumbramiento;
- 3) Por enfermedad gravísima de los parientes cercanos;
- 4) Por duelo;
- 5) Por el desempeño de misiones oficiales fuera de la República;
- 6) Por salir del país integrando delegaciones deportivas, culturales o científicas, así como también cuando los empleados sean llamados para formar parte de las selecciones deportivas salvadoreñas en el caso de eventos de carácter internacional; (20)
- 7) Por motivos no comprendidos en los numerales que preceden.(2)

También gozarán de licencia con goce de sueldo los funcionarios del Servicio Exterior, cuando sean llamados al país en asuntos relacionados con el cargo que desempeñan, bastando, en este caso, que el Ministerio de Relaciones Exteriores comunique a la Corte de Cuentas de la República, para los fines legales del caso, la decisión de llamar a los referidos funcionarios del Servicio Exterior, con el fin indicado.(3)

Asimismo, se les podrá conceder por el tiempo que fuere necesario, licencia con goce de sueldo o con sueldo parcial a los funcionarios o empleados que disfruten de becas para hacer estudios fuera del país, en virtud de compromisos internacionales suscritos por el Gobierno de la República en los cuales se especifique que la beca es pagada por gobiernos o instituciones extranjeras; cuando también la beca sea costeadada por gobiernos o instituciones extranjeras aunque no medie convenio internacional; o para que asistan a Escuelas de Administración Pública, Centros o Cursos de Capacitación o Adiestramiento, organizados o impartidos en el país, costeados por el Gobierno exclusivamente o con la cooperación de Organismos Internacionales. La Licencia será concedida por el Jefe de la Unidad Primaria correspondiente. (3)(6)(7)(8)

Los funcionarios o empleados a quienes se conceda licencia con goce de sueldo, devengarán durante el lapso de la misma, todas las remuneraciones que les asigna la Ley de Salarios.(3)

**Art. 6º** Proceden las licencias con goce de sueldo, por enfermedad, en el caso de que ésta incapacite al empleado para un trabajo eficaz o vuelva imperioso el descanso del paciente para su curación. Estos extremos, salvo lo dispuesto en el inciso siguiente, deberán comprobarse por medio de una certificación extendida por un médico, por la dirección del hospital en donde se atiende al paciente o, en casos especiales, a juicio prudencial del jefe del respectivo servicio, por una certificación extendida por la Dirección General de Sanidad o sus dependencias. (3)(10)

Se regularán así: en cada mes de servicio el empleado podrá faltar hasta cinco días por enfermedad sin necesidad de certificado médico ni de licencia formal; pero si dichas faltas sin licencia formal, acumuladas, excedieren en los meses transcurridos del año, a quince días, el excedente se deducirá del sueldo.

Además se le podrá conceder licencia formal, con goce de sueldo, en caso de enfermedad prolongada, hasta por quince días por cada año de servicio anterior o posterior a la presente Ley. Estas licencias serán acumulativas; pero el derecho acumulado no pasará en ningún caso de tres meses.(4)(9)

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, abarcará los servicios prestados con posterioridad al 1º de enero de 1932. Desde luego, habrá que deducir las licencias por enfermedad que desde entonces se hubieren gozado.

El presente artículo se refiere al año natural (1º de enero al 31 de diciembre).

Las licencias por enfermedad podrán ser concedidas por el jefe del respectivo servicio; pero si hubieren de pasar de quince días, resolverá sobre ellas, por acuerdo, el jefe de la respectiva unidad primaria.

**Art. 7º** En ningún caso podrá concederse licencia con goce de sueldo, por enfermedad, de una sola vez, por un término mayor de un mes; si el empleado tuviere derecho a una licencia mayor de conformidad con las disposiciones que preceden, se le podrá prorrogar la que se le hubiere concedido hasta alcanzar el límite fijado por la ley; pero cada prórroga no podrá referirse a un período mayor de un mes; y no podrá concederse sin informe previo del médico de cabecera, o del médico oficial designado para estos casos o de un médico designado especialmente por el jefe del respectivo servicio.

Las reglas del inciso anterior no se aplicarán cuando el tratamiento del empleado enfermo tenga que hacerse fuera del país; pues, en este caso, puede concederse de una vez todo el tiempo de licencia a que se tenga derecho, siempre que se justifique conforme a esta ley, al solicitar la licencia, la existencia de la enfermedad, la necesidad de su tratamiento y el tiempo razonablemente necesario para el viaje y curación del empleado enfermo.(4)

En los casos de este artículo y del anterior, las licencias no excederán en conjunto de tres meses y se concederán con goce de sueldo completo, pero no podrá el empleado reclamar el pago anticipado del sueldo correspondiente a las licencias. (4)(9)

**Art. 8º** Los empleados de la Administración Pública no tendrán derecho a licencia con goce de sueldo por enfermedad, mientras no hayan cumplido seis meses consecutivos trabajándole al Estado.

**Art. 9º** Las licencias por alumbramiento se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada alumbramiento no podrá concederse una licencia mayor de noventa días; un mes antes y dos meses después y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada. (5)(11)(14)(15)

**Art. 10º** Las licencias por enfermedad gravísima de los parientes y por duelo, se concederán por el jefe de servicio, al tener conocimiento del hecho que las motiva.



Procederán únicamente en el caso de duelo por muerte del padre, la madre, los hijos y el cónyuge, o por enfermedad gravísima de cualquiera de éstos.

Se entenderá por enfermedad gravísima aquella en que sea de temer la muerte del paciente.

En ningún caso las licencias concedidas en cada año, en conjunto, por duelo y enfermedad gravísima de los parientes podrán exceder de veinte días.

**Art. 10 bis.-** Las licencias para integrar delegaciones deportivas, culturales o científicas que salgan del país, y para formar selecciones nacionales en competencia de carácter internacional, se concederán por el jefe de la respectiva Unidad Primaria, previa solicitud del interesado, cursada por el órgano correspondiente y comprobada la causal con una constancia extendida por el Director General de Educación Física, en el caso de los deportistas, y por el Presidente del Consejo Nacional para la Cultura y el Arte, en el caso de los artistas o científicos, no debiendo exceder de un mes en cada ocasión. (3) (20)

**Art. 11º** Las licencias por los motivos a que se refiere el numeral 7 del Art. 5º, se concederán a discreción del jefe respectivo servicio, y no podrán exceder de cinco días en el año.(3)

**Art. 11 bis-** DEROGADO. (2)(3)

**Art. 12º** Podrá concederse licencias sin goce de sueldo, cuando a juicio del jefe de la unidad secundaria respectiva ello no dañe al propio servicio.

Sin embargo, cuando la licencia haya de pasar de ocho días, no podrá concederse sino por acuerdo de la autoridad superior respectiva.

Las licencias sin goce de sueldo no se abonarán para fijar el tiempo de servicios del empleado, para los efectos de esta ley.

No obstante lo dispuesto en los incisos 1º y 2º de este artículo, los empleados públicos, que por motivos de elección popular o de elección a cargo de la Asamblea Legislativa deban ausentarse del trabajo que desempeñan, tendrán derecho a que se les conceda licencia sin goce de sueldo y de una sola vez, por todo el período de su actuación en el cargo para el cual fueren elegidos, licencia que en ningún caso podrá ser denegada. Conservarán además, los derechos que la Ley de Servicio Civil concede a los empleados y funcionarios en actual servicio.(9)(12)

Los empleados públicos que de conformidad con el inciso anterior hayan obtenido licencia con motivo de haber sido elegidos para un cargo de elección popular o de elección a cargo de la Asamblea Legislativa, tendrán derecho, en todo caso, a conservar el empleo o cargo desempeñado antes de haber iniciado su correspondiente período, por lo menos durante un lapso igual al del período del respectivo cargo de elección o a ser nombrados, con la misma garantía mínima, en un empleo o cargo similar o en otro de mayor jerarquía y salario.(13)

Se aplicará lo dispuesto en el inciso anterior, a los funcionarios y empleados mencionados en el mismo, cuando éstos hayan sido nombrados por la Junta Revolucionaria de Gobierno o por el Presidente de la República conjuntamente con dos Vice-Presidentes por lo menos, quedando comprendidos además, los Gobernadores Políticos Departamentales.(16)(18)

Toda oficina de Gobierno, inclusive las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi Autónomas, estarán obligadas a conceder permiso, con goce de sueldo, a todas aquellas personas que sean Miembros de los Concejos Municipales, cuando tengan que asistir a las sesiones de sus respectivos Concejos. Para

otorgar dicho permiso bastará la presentación de la constancia de asistencia suscrita por el Alcalde Municipal y Secretario. (17)

**Art. 13º** Las solicitudes de licencia deberán dirigirse siempre al jefe del respectivo servicio, el cual las tramitará conforme a la ley.

**Art. 14º** Las licencias se empezarán a contar desde el día en que el empleado deje de asistir a su trabajo.

**Art. 15º** No se nombrará sustituto para los empleados que gocen de licencia a título de vacaciones, ni el subrogante tendrá derecho a sueldo. Se exceptúan de esta disposición los casos siguientes:

- 1)- cuando la persona que haya de gozar de vacaciones sea un empleado técnico imposible de sustituir con el personal restante de la oficina;
- 2)- cuando el trabajo del empleado que deba sustituirse sea de tal manera diferente del de los demás empleados de la oficina, que no pueda encomendarse razonablemente a ninguno de éstos, como sería en el caso de una oficina en que pida vacaciones el único ordenanza de la misma;
- 3)- cuando la dependencia no tenga más de un empleado encargado del despacho de los asuntos puramente de oficina;
- 4)- cuando la persona que haya de hacer uso de sus vacaciones sea uno de los jefes de la oficina; y
- 5)- cuando el puesto que desempeñe el que pide la vacación, requiera la rendición de fianza.

**Art. 16º** En los casos de licencia por los motivos comprendidos en los números: 1), 2), 5) y 6) del Art. 5º reformado, no se nombrará sustituto durante el tiempo de la licencia a menos que concurra una de las circunstancias siguientes:

- 1) que la licencia sea mayor de quince días;
- 2) que la oficina de que dependa el empleado que haya de gozar de la licencia, cuente con un personal menor de diez empleados;
- 3) que la persona a quien se haya concedido la licencia sea jefe, segundo jefe o jefe de sección de la oficina de que se trate, o que dicha persona sea un empleado técnico imposible de sustituir con el personal restante de la misma oficina;
- 4) que el empleado que goce de la licencia pertenezca al personal del servicio de comunicaciones eléctricas y sea de aquellos que no puedan interrumpir su trabajo ni un solo día, por tener que servir directamente al público.

En todos los demás casos, el trabajo de los empleados que gocen de licencia por los motivos a que se refiere el presente artículo, se distribuirá entre sus compañeros de servicio, en la forma que estime conveniente el jefe de la oficina. (3)

**Art. 17º** De toda falta de asistencia y de toda licencia deberá darse cuenta al Jefe de la unidad primaria correspondiente y a la Corte de Cuentas de la República.

**Art. 18º** La Corte de Cuentas, llevará cuenta de las licencias a que tiene derecho cada empleado y de las que goce, y hará observaciones a las que se concedan en contravención a las presentes disposiciones.

**Art. 19º** No se concederá licencia para ausentarse o dejar de concurrir diariamente a sus oficinas a los empleados que gocen de sueldo, si no es de conformidad con las disposiciones de la presente ley.

**Art. 20º** Las disposiciones de esta ley, relativas a licencias, no serán aplicables a los funcionarios y empleados que se rijan en esa parte por otras leyes orgánicas, salvo que tales leyes digan otra cosa.

**Art. 21º** Las disposiciones de esta ley en lo que se refiere a los asuetos, no serán aplicables a aquellos servicios que, por su naturaleza especial, como telégrafos, correos, policías, aduanas, centros de beneficencia, etc., no puedan ser suspendidos totalmente. En esta materia tales servicios se regirán por los estatutos o reglamentos respectivos, o por las disposiciones especiales que al efecto dictará el Poder Ejecutivo en cada Ramo. (1)

**Art. 22º** Es entendido que cuando sea legalmente admisible el nombramiento de sustitutos en casos de licencias concedidas de conformidad con la presente ley, dichos sustitutos devengarán por el tiempo de la misma, todas las remuneraciones que la Ley de Salarios señale a favor del empleado que goce de la licencia. (3)

Dado en el Salón de Sesiones de la Asamblea Nacional Legislativa; Palacio Nacional: San Salvador, a los cuatro días del mes de marzo de mil novecientos cuarenta.

Francisco A. Reyes,  
Presidente.

Miguel A. Soriano,  
Primer Secretario.

José E. Pacheco,  
Segundo Secretario.

Palacio Nacional: San Salvador, a los cinco días del mes de marzo de mil novecientos cuarenta.

Ejécútese,

Maximiliano H. Martínez,  
Presidente Constitucional.  
Justicia e Instrucción Pública.

José Tomás Calderón,  
Ministro de Gobernación, Fomento, Agricultura y  
Público, Asistencia Social.

Miguel Angel Araujo,  
Ministro de Relaciones Exteriores,

R. Samayoa,  
Trabajo, Ministro de Hacienda, Crédito, Industria,  
Comercio

Andrés I. Menéndez,  
Ministro de Defensa Nacional.

D.L. Nº 17, del 4 de marzo de 1940, publicado en el D.O. Nº 56, Tomo 128, del 7 de marzo de 1940.

**REFORMAS:**

- (1) D.L. Nº 36, del 10 de abril de 1940, publicado en el D.O. Nº 83, Tomo 128, del 15 de abril de 1940.
- (2) D.L. Nº 36, del 21 de julio de 1941, publicado en el D.O. Nº 165, Tomo 131, del 24 de julio de 1941.
- (3) D.L. Nº 112, del 24 de diciembre de 1941, publicado en el D.O. Nº 21, Tomo 132, del 28 de enero de 1942.
- (4) D.L. Nº 145, del 24 de noviembre de 1944, publicado en el D.O. Nº 269, Tomo 137, del 2 de diciembre de 1944.
- (5) D.L. Nº 166, del 21 de junio de 1947, publicado en el D.O. Nº 136, Tomo 142, del 23 de junio de 1947.
- (6) D.L. Nº 1422, del 12 de marzo de 1954, publicado en el D.O. Nº 57, Tomo 162, del 23 de marzo de 1954.
- (7) D.L. Nº 1832, del 16 de mayo de 1955, publicado en el D.O. Nº 99, Tomo 167, del 30 de mayo de 1955.
- (8) D.L. Nº 2449, del 7 de agosto de 1957, publicado en el D.O. Nº 156, Tomo 176, del 22 de agosto de 1957.
- (9) D.L. Nº 82, del 6 de junio de 1962, publicado en el D.O. Nº 108, Tomo 195, del 15 de junio de 1962.
- (10) D.L. Nº 110, del 14 de octubre de 1964, publicado en el D.O. Nº 194, Tomo 205, del 22 de octubre de 1964.
- (11) D.L. Nº 357, del 18 de septiembre de 1975, publicado en el D.O. Nº 180, Tomo 248, del 30 de septiembre de 1975.
- (12) D.L. Nº 241, del 31 de marzo de 1977, publicado en el D.O. Nº 78, Tomo 255, del 28 de abril de 1977.
- (13) D.L. Nº 483, del 6 de abril de 1978, publicado en el D.O. Nº 72, Tomo 259, del 20 de abril de 1978.
- (14) D. Ley Nº 17, del 14 de noviembre de 1979, publicado en el D.O. Nº 211, Tomo 265, del 14 de noviembre de 1979.
- (15) D. Ley Nº 40, del 4 de diciembre de 1979, publicado en el D.O. Nº 225, Tomo 265, del 4 de diciembre de 1979.
- (16) D. Ley Nº 248, del 26 de mayo de 1980, publicado en el D.O. Nº 99, Tomo 267, del 28 de mayo de 1980.
- (17) D. Ley Nº 510, del 4 de diciembre de 1980, publicado en el D.O. Nº 229, Tomo 269, del 4 de diciembre de 1980.
- (18) D.L. Nº 146, del 22 de diciembre de 1982, publicado en el D.O. Nº 236, Tomo 277, del 22 de diciembre de 1982.

- (19) D.L. N° 692, del 25 de abril de 1996, publicado en el D.O. N° 100, Tomo 331, del 31 de mayo de 1996.
- (20) D.L. N° 93, del 14 de agosto del 2003, publicado en el D.O. N° 169, Tomo 360, del 12 de septiembre del 2003.
- (21) Decreto Legislativo No. 704, de fecha 28 de agosto de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 162, Tomo 380 de fecha 01 de septiembre de 2008.

## CONVENIO 12 DE LA OIT CONVENIO RELATIVO A LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA

### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

### Artículo 2

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 3

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 4

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 5

A reserva de las disposiciones del artículo 3, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones del artículo 1 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

### Artículo 6

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

### Artículo 7

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir 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 8**

Por los 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 la revisión o modificación del mismo.

### **Artículo 9**

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

## CONVENIO 29 DE LA OIT

### CONVENIO RELATIVO AL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

#### 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

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.

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

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.

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

Los jefes que no ejerzan funciones administrativas no podrán recurrir al trabajo forzoso u obligatorio.

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.

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

La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado.

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

El período 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.

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

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.

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

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.

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.

Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores y no a su jefe de tribu o a otra autoridad.

Los días de viaje para ir al lugar del trabajo y regresar deberán contarse como días de trabajo para el pago de los salarios.

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 climáticas 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

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 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.

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.

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**

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.

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**

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

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.

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**

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.

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**

A la expiración de cada período de cinco 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 su revisión total o parcial del mismo.

### **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 77 DE LA OIT

## 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);
    - ii) 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 78 DE LA OIT CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MÉDICO 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 el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

### Artículo 2

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión.
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 por 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 la cartilla de trabajo, que pruebe que no hay objeción médica al empleo de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.
2. La legislación determinará:



- a) las medidas de identificación que deban adoptarse para garantizar la aplicación del sistema de exámenes médicos de aptitud a los menores dedicados, por cuenta propia o por cuenta de sus padres, al comercio ambulante o a cualquier otro trabajo ejercido en la vía pública o en un lugar público; y
- b) 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 trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, substituir 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.

### Parte III. Artículos Finales

#### Artículo 10

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 11

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

#### Artículo 12

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 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 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**

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 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 81 DE LA OIT 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 DE LA OIT 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, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro 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 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 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**

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 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 DE LA OIT 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 otros 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 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 18**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organiza-

ción 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**

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 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 98 DE LA OIT**  
**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 adoptarse 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 su 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), 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 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 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 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 99 DE LA OIT

## CONVENIO SOBRE LOS MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS (AGRICULTURA), 1951

---

### Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.
3. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

### Artículo 2

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente.
2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para 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 dichas prestaciones sea justo y razonable.

### Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación.
2. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.
3. Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.
4. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas.

5. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales a las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

#### **Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.
2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas, y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

#### **Artículo 5**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de carácter general en la cual se expongan las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados. Esta declaración contendrá, en forma sumaria, indicaciones sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos.

#### **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. 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 10, 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 9

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 si 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 10, 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 10

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 11**

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 12**

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 13**

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 14**

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 10, 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 15**

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

## CONVENIO 100 DE LA OIT

### 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.

**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 104 DE LA OIT

## 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 DE LA OIT

### 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 107 DE LA OIT

## 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 establecimiento 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 con-

sentimiento, 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 compensación 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 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 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 DE LA OIT

## 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 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.

### **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 129 DE LA OIT

## CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (AGRICULTURA), 1969

### Artículo 1

1. A los fines del presente Convenio, la expresión **empresa agrícola** significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.
2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.
3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

### Artículo 2

En el presente Convenio, la expresión **disposiciones legales** comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores del trabajo.

### Artículo 3

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 la agricultura.

### Artículo 4

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

### Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá obligarse también, en una declaración adjunta a su ratificación, a extender la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas:
  - a) arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
  - b) personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas;
  - c) miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá comunicar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se comprometa a exten-

der la inspección a una o más categorías de personas mencionadas en el párrafo precedente, no comprendidas ya en virtud de una declaración anterior.

3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá indicar, en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en qué medida ha dado o se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio respecto de las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo que aún no hayan sido comprendidas en una declaración.

## Artículo 6

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura 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, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y 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) proporcionar 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 los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.
2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.
3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

## Artículo 7

1. En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.
2. En el caso de un Estado federal, la expresión **organismo central** podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.
3. La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:
  - a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;
  - b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;

- c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o
- d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

### Artículo 8

1. El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida.
2. Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida.

### Artículo 9

1. A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
2. La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.
3. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

### Artículo 10

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

### Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que expertos y técnicos debidamente calificados y que puedan contribuir a la solución de problemas que requieran conocimientos técnicos colaboren, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura.

### Artículo 12

1. La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas.

2. Cuando fuese necesario, y a condición de que no se perjudique la aplicación de los principios del presente Convenio, la autoridad competente podrá confiar, a título auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales adecuados o a instituciones públicas, o asociarlos a dichas funciones.

### Artículo 13

La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones, cuando existan.

### Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección, y sea determinado 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 las empresas agrícolas sujetas a inspección;
  - ii) el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y
  - 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 15

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo en la agricultura:
  - a) oficinas locales situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas;
  - b) medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan servicios públicos apropiados.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo en la agricultura todo gasto imprevisto y cualquier gasto de viaje requeridos para el cumplimiento de sus obligaciones.

### Artículo 16

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados:
  - a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección;
  - b) para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular:
  - i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - ii) para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
  - iii) para tomar o sacar muestras de productos, substancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o substancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.
2. Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados a) o b) del párrafo 1 del presente artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.
3. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

#### **Artículo 17**

Los servicios de inspección del trabajo en la agricultura deberán participar, en los casos y en la forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o substancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

#### **Artículo 18**

1. Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o substancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.
2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:
  - a) que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o
  - b) que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.
3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.



4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores.

### Artículo 19

1. Deberán notificarse a la inspección del trabajo en la agricultura, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola.
2. En la medida de lo posible, los inspectores del trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas.

### Artículo 20

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo en la agricultura tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo en la agricultura estarán obligados, so pena de sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, ni 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; y
- c) los inspectores del trabajo en la agricultura deberán considerar como absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto, un peligro en los métodos de trabajo o una infracción de las disposiciones legales, y no deberán revelar al empleador o a su representante que la visita de inspección se efectúa por haberse recibido dicha queja.

### Artículo 21

Las empresas agrícolas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

### Artículo 22

1. Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.
2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar el procedimiento correspondiente.

**Artículo 23**

Si los inspectores del trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales.

**Artículo 24**

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser efectivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.

**Artículo 25**

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, deberán presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades en la agricultura.
2. La autoridad central de inspección determinará periódicamente la forma en que estos informes deberán redactarse y las materias de que deben tratar. Estos informes deberán presentarse por lo menos con la frecuencia que dicha autoridad determine, y en todo caso a intervalos que no excedan de un año.

**Artículo 26**

1. La autoridad central de inspección publicará como informe separado o como parte de su informe anual general un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en la agricultura.
2. Estos informes anuales serán publicados dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder de doce meses desde la terminación del año a que se refieran.
3. Dentro de los tres meses siguientes a su publicación se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 27**

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará en particular de las siguientes cuestiones, en la medida en que se encuentren bajo el control de dicha autoridad:

- a) legislación pertinente de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo en la agricultura;
- c) estadísticas de las empresas agrícolas sujetas a inspección y número de personas que trabajen en ellas;
- 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 y de sus causas;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales y de sus causas.

### **Artículo 28**

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

### **Artículo 29**

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 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.
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 31**

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 32**

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 33**

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 34**

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 30, 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 35**

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

## CONVENIO 131 DE LA OIT

### CONVENIO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970

---

#### Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

#### Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.
2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de traba-

jadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:
  - a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
  - b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

#### **Artículo 5**

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

#### **Artículo 6**

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

#### **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 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.

#### **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 135 DE LA OIT

### CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971

---

#### Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

#### Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

#### Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

#### Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

#### Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.



## Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

## 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 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.

**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 138 DE LA OIT 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 niños 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 acogéndose 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 1 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, sustituir 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 fogoneeros), 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 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**

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 141 DE LA OIT

### CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975

---

#### Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

#### Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajadores rurales** abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.
2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:
  - a) no empleen una mano de obra permanente; o
  - b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
  - c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

#### Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

#### Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

#### Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.
2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

#### Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

#### 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 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.

### **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 142 DE LA OIT

### CONVENIO SOBRE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1975

---

#### Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.
2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:
  - a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
  - b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
  - c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.
3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.
4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.
5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

#### Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

#### Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.
2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

#### **Artículo 4**

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

#### **Artículo 5**

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

#### **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 cada 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, 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 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, declaraciones 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 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 144 DE LA OIT

## 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 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.

**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 DE LA OIT 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 las autoridades 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 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 151 DE LA OIT CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 1978

## Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

### Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados públicos** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

## Parte II. Protección del derecho de sindicación

### Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación anti-sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
  - b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

### Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

### **Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos**

#### **Artículo 6**

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

### **Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo**

#### **Artículo 7**

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

### **Parte V. Solución de Conflictos**

#### **Artículo 8**

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

### **Parte VI. Derechos Civiles y Políticos**

#### **Artículo 9**

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

## Parte VII. 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 155 DE LA OIT

## CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981

### Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

#### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

#### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

#### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión **ramas de actividad económica** abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- b) el término **trabajadores** abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- c) la expresión **lugar de trabajo** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;

- d) el término **reglamentos** abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;
- e) el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

## Parte II. Principios de una Política Nacional

### Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

### Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;
- d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

### Artículo 6

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas,

teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

### **Artículo 7**

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

## **Parte III. Acción a Nivel Nacional**

### **Artículo 8**

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

### **Artículo 9**

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.
2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

### **Artículo 10**

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

### **Artículo 11**

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

- a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;
- b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;
- c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones

aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

- d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;
- e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste; f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

### Artículo 12

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;
- b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;
- c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

### Artículo 13

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

### Artículo 14

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

### Artículo 15

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea

apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

#### **Parte IV. Acción a Nivel de Empresa**

##### **Artículo 16**

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

##### **Artículo 17**

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

##### **Artículo 18**

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

##### **Artículo 19**

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

- e) Los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

### **Artículo 20**

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

### **Artículo 21**

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

## **Parte V. Disposiciones Finales**

### **Artículo 22**

El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

### **Artículo 23**

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

### **Artículo 24**

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 25**

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 26**

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 27**

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 28**

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 29**

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 25, 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 30**

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



**PROCOLO 155**  
**PROCOLO DE 2002 RELATIVO AL CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD**  
**DE LOS TRABAJADORES, 1981**

---

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 3 de junio de 2002, en su nonagésima reunión;

Tomando nota de las disposiciones del artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (en adelante denominado “el Convenio”) en el que se estipula que:

“A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

...

c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

...

e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste”;

Teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procedimientos de registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales así como de promover la armonización de los sistemas de registro y notificación con el fin de determinar sus causas y establecer medidas preventivas,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 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 protocolo del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981,

adopta, con fecha veinte de junio de dos mil dos, el siguiente protocolo, que podrá ser citado como el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

## I. DEFINICIONES

### Artículo 1

A los efectos del presente Protocolo:

- a) el término **accidente del trabajo** designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- b) el término **enfermedad profesional** designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;

- c) el término **suceso peligroso** designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- d) el término **accidente de trayecto** designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
  - i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
  - ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
  - iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

## II. SISTEMAS DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN

### Artículo 2

La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para:

- a) el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- b) la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso. Artículo 3

Los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
  - i) llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso; ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro;
  - iii) asegurarse del mantenimiento apropiado de esos registros y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, y
  - iv) abstenerse de adoptar medidas disciplinarias o de represalia a un trabajador que haya notificado un accidente del trabajo, una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional es sospechoso.
- b) la información que ha de registrarse;
- c) el período de conservación de esos registros;

- d) las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales.

#### **Artículo 4**

Los requisitos y procedimientos para la notificación deberán determinar:

- a) la responsabilidad de los empleadores de:
  - i) notificar a la autoridad competente o a los órganos designados a tales efectos los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
  - ii) proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca de los casos notificados;
- b) cuando sea procedente, las disposiciones para la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los médicos y otros organismos directamente interesados;
- c) los criterios según los cuales se deberán notificar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y
- d) los plazos para efectuar la notificación.

#### **Artículo 5**

La notificación deberá comprender información sobre:

- a) la empresa, el establecimiento y el empleador;
- b) si fuere procedente, las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades, y
- c) el lugar de trabajo, las circunstancias del accidente o del suceso peligroso y, en el caso de una enfermedad profesional, las circunstancias de la exposición a peligro para la salud.

### **III. ESTADÍSTICAS NACIONALES**

#### **Artículo 6**

Todo Miembro que ratifique el presente Protocolo debería publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto, basadas en las notificaciones y en otras informaciones disponibles compiladas de tal forma que sean representativas del país en su conjunto; así como los análisis sobre dichas estadísticas.

**Artículo 7**

Las estadísticas deberán elaborarse siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales pertinentes y más recientes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.

**IV. DISPOSICIONES FINALES****Artículo 8**

1. Un Miembro podrá ratificar este Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo. La ratificación formal será comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Protocolo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Protocolo entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación. A partir de ese momento, el Convenio será obligatorio para el Miembro interesado, con la adición de los artículos 1 a 7 de este Protocolo.

**Artículo 9**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Protocolo podrá denunciarlo en todo momento en que el Convenio esté abierto a la denuncia de conformidad con su artículo 25, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. La denuncia del Convenio de conformidad con su artículo 25, por un Miembro que haya ratificado este Protocolo implicará, ipso jure, la denuncia de este Protocolo.
3. Toda denuncia efectuada de conformidad con los párrafos 1 ó 2 de este artículo no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

**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 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, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Protocolo.

**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**

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

# CONVENIO 156 DE LA OIT

## CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981

---

### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

### Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

### Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

### Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

**Artículo 5**

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

**Artículo 6**

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

**Artículo 7**

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

**Artículo 8**

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

**Artículo 9**

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

**Artículo 10**

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

### **Artículo 11**

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente 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 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 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 159 DE LA OIT 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 sustancialmente 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 adoptarse 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 160 DE LA OIT CONVENIO SOBRE ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO, 1985

## I. Disposiciones Generales

### Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible;
- b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia;
- c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) estructura y distribución de los salarios;
- e) costo de la mano de obra;
- f) índices de precios del consumo;
- g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias;
- h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;
- i) conflictos del trabajo.

### Artículo 2

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, los Miembros deberán tener en cuenta las últimas normas y directivas establecidas bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo.

### Artículo 3

Al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del presente Convenio, se deberá consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando éstas existan, con el fin de tener en cuenta sus necesidades y garantizar su colaboración.

### Artículo 4

Ninguna disposición del presente Convenio impondrá la obligación de publicar o comunicar datos que, de una manera u otra, supongan la revelación de información relativa a una unidad estadística individual, como por ejemplo una persona, un hogar, un establecimiento o una empresa.

### Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el Convenio e información relativa a su publicación, y en particular:

- a) la información de referencia apropiada a los medios de difusión utilizados (títulos y números de referencia, en caso de publicaciones impresas, o descripciones correspondientes, en caso de datos difundidos por otros conductos);
- b) las fechas o períodos más recientes de las diferentes clases de estadísticas disponibles, y las fechas de su publicación o difusión.

### Artículo 6

De conformidad con las disposiciones del Convenio, las descripciones detalladas de las fuentes, conceptos, definiciones y metodología utilizados para acopiar y compilar las estadísticas deberán:

- a) elaborarse y actualizarse para que reflejen los cambios significativos;
- b) comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo tan pronto como sea factible; y
- c) ser publicadas por los servicios nacionales competentes.

## II. Estadísticas Básicas del Trabajo

### Artículo 7

Deberán compilarse estadísticas continuas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo, si procediere, y, en la medida de lo posible, del subempleo visible, de manera que representen al conjunto del país.

### Artículo 8

Deberán compilarse estadísticas de la estructura y distribución de la población económicamente activa de manera que representen al conjunto del país y resulten utilizables para análisis detallados y como datos de referencia.

### Artículo 9

1. Deberán compilarse estadísticas continuas de las ganancias medias y de las horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) que abarquen a todas las categorías importantes de obreros y empleados, y a todas las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.
2. Deberán compilarse, cuando sea apropiado, estadísticas de las tasas de salario por tiempo y de las horas normales de trabajo, que abarquen las ocupaciones o grupos de ocupaciones importantes en las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

**Artículo 10**

Deberán compilarse estadísticas de la estructura y distribución de los salarios que abarquen a los obreros y empleados de las principales ramas de actividad económica importantes.

**Artículo 11**

Deberán compilarse estadísticas del costo de la mano de obra respecto de las principales ramas de actividad económica. Cuando sea posible, estas estadísticas deberán ser coherentes con los datos sobre el empleo y horas de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) del mismo ámbito.

**Artículo 12**

Deberán calcularse índices de los precios del consumo para medir las variaciones registradas con el transcurso del tiempo en los precios de artículos representativos de los modelos de consumo de grupos significativos o del conjunto de la población.

**Artículo 13**

Deberán compilarse estadísticas de los gastos de los hogares o, si procediere, los gastos de las familias y, cuando sea posible, de los ingresos de los hogares o, en su caso, de los ingresos de las familias, que abarquen todas las categorías y tamaños de hogares privados o familias, de manera que representen al conjunto del país.

**Artículo 14**

1. Deberán compilarse estadísticas de lesiones profesionales de manera que representen al conjunto del país. Estas estadísticas deberán abarcar, cuando sea posible, todas las ramas de actividad económica.
2. En la medida de lo posible, deberían compilarse estadísticas de enfermedades profesionales que abarquen todas las ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

**Artículo 15**

Deberán compilarse estadísticas sobre conflictos del trabajo de manera que representen al conjunto del país. Estas estadísticas deberán abarcar, cuando sea posible, todas las ramas de actividad económica.

**III. Aceptación de las Obligaciones****Artículo 16**

1. En virtud de las obligaciones generales a que se refiere la parte I, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá aceptar las obligaciones dimanantes de uno o varios de los artículos de la parte II.
2. Al ratificar el Convenio, todo Miembro deberá especificar el artículo o los artículos de la parte II cuyas obligaciones acepta.
3. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá poder notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto

a uno o varios de los artículos de la parte II que no hubiere especificado en la ratificación. Estas notificaciones tendrán fuerza de ratificación a partir de la fecha de su comunicación.

4. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá declarar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio, sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el estado de su legislación y práctica sobre las materias incluidas en los artículos de la parte II respecto de los que no haya aceptado las obligaciones del Convenio, precisando la medida en que aplica o se propone aplicar las disposiciones del Convenio en lo tocante a esas materias.

#### **Artículo 17**

1. Todo Miembro podrá inicialmente limitar a ciertas categorías de trabajadores, sectores de la economía, ramas de actividad económica o áreas geográficas el ámbito de las estadísticas a que se refieren el artículo o artículos de la parte II respecto de los cuales ha aceptado las obligaciones del Convenio.
2. Todo Miembro que limite el ámbito de las estadísticas con arreglo al párrafo 1 del presente artículo deberá indicar en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio, sometida en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo o los artículos de la parte II a que se aplica la limitación, expresando la naturaleza y los motivos de la misma, y declarar en las memorias ulteriores en qué medida ha extendido o se propone extender dicho ámbito a otras categorías de trabajadores, sectores de la economía, ramas de actividad económica o áreas geográficas.
3. Después de haber consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá, cada año, en una declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en el mes que sigue a la fecha de la entrada en vigor inicial del Convenio, introducir limitaciones ulteriores del ámbito técnico de las estadísticas abarcadas por el artículo o artículos de la parte II respecto de los que ha aceptado las obligaciones del Convenio. Estas declaraciones surtirán efecto un año después de la fecha de su registro. Todo Miembro que introduzca dichas limitaciones deberá indicar en sus memorias sobre la aplicación del Convenio, sometidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las particularidades a que se hace referencia en el párrafo 2 del presente artículo.

#### **Artículo 18**

Este Convenio revisa el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.

### **IV. Disposiciones Finales**

#### **Artículo 19**

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

#### **Artículo 20**

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 21

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 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 el presente 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 el presente artículo.
3. Después de haber consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá, a la expiración del período de cinco años contados a partir de la fecha de la entrada en vigor del Convenio, en una declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, retirar su aceptación de las obligaciones del Convenio en lo que respecta a uno o más de los artículos de la parte II, siempre que, como mínimo, mantenga su aceptación de estas obligaciones en lo que respecta a uno de estos artículos. Esta declaración no surtirá efecto hasta un año después de la fecha de su registro.
4. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso de la facultad en él prevista, quedará obligado, en virtud de los artículos de la parte II respecto de los que ha aceptado las obligaciones del Convenio, durante un nuevo período de cinco años y, en lo sucesivo, podrá suspender su aceptación de estas obligaciones a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en el presente artículo.

### Artículo 22

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 23

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 24**

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 25**

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 21 supra, 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 26**

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

## CONVENIO 182 DE LA OIT

### 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 la trata 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.



