

LEY DEL TRABAJO DE GHANA (LEY 651 DE 2.003)

DISPOSICIÓN DE LAS SECCIONES

Sección

PARTE I - PRELIMINAR

1. **Ámbito de aplicación**

PARTE II - CENTROS DE EMPLEO PÚBLICOS Y PRIVADOS. AGENCIAS DE EMPLEO

2. Establecimiento de Centros Públicos de Empleo y registro de agencias de empleo privadas.
3. Funciones de los centros.
4. Registro de personas desempleadas.
5. Empleo a través de centros o agencias.
6. Datos sobre el empleo.
7. Agencias de empleo privadas

PARTE III - PROTECCIÓN DEL EMPLEO

8. Derechos de los empleadores
9. Deberes de los empleadores
10. Derechos del trabajador
11. Deberes de los trabajadores
12. Contrato de trabajo
13. Declaración escrita de los detalles del contrato de trabajo
14. Prohibición de las condiciones restrictivas de empleo
15. Motivos para la terminación del empleo
16. Tipos de contrato de trabajo
17. Notificación de la terminación del empleo
18. Remuneración al término del empleo
19. Excepción

PARTE IV - CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO

Subparte I - Vacaciones anuales con sueldo

20. Derecho a vacaciones
21. Servicio continuo
22. Interrupción del trabajo por días festivos, enfermedad del trabajador, etc.
23. Interrupción del trabajo por trabajo comunitario voluntario, deberes cívicos y permiso especial.
24. La licencia por enfermedad no forma parte de las vacaciones anuales
25. Dejar que no se interrumpa
26. El empleador debe asumir el costo de la interrupción de la licencia.

27. Registro de empleo, licencia
28. El trabajador puede tomar licencia en dos partes iguales
29. El derecho de licencia a ser restituido al trabajador suspendido el reintegración
30. La terminación del empleo no afectará al derecho a vacaciones devengadas
31. Acuerdo de renuncia al permiso de nulidad
32. Subparte no aplicable a las preocupaciones familiares

Sub-Parte II - Horas de trabajo

33. Máximo de horas de trabajo
34. Diferentes horas de trabajo
35. Horas extras pagadas
36. Turnos
37. Trabajadores manuales
38. Horas extras no remuneradas
39. Inicio y cierre de los trabajos

Sub-Parte III - Periodos de descanso

40. Compromiso al que se aplica esta Subparte
41. Periodo de descanso diario
42. Período de descanso semanal
43. Los períodos de descanso no deben incluir los días festivos
44. Excepciones

PARTE V - Empleo de personas con discapacidad

45. Registro de personas con discapacidad
46. Incentivos especiales
47. Notificación de empleo de personas con discapacidad
48. Datos del contrato de trabajo
49. Las personas con discapacidad en los puestos de la administración pública
50. El empleo no debe cesar en caso de incapacidad
51. Duración de la notificación de terminación
52. Traslado de personas con discapacidad
53. Capacitación
54. Parte que debe leerse como una sola con otras promulgaciones pertinentes

PARTE VI - EMPLEO DE MUJERES

55. 55. El trabajo nocturno o las horas extras de las mujeres embarazadas
56. 56. Prohibición de la cesión de mujeres embarazadas
57. 57. Maternidad, licencia anual y licencia por enfermedad

PARTE VII - EMPLEO DE JÓVENES

- 58. Prohibición del empleo de jóvenes en trabajos peligrosos
- 59. Salud de los jóvenes
- 60. Registro de jóvenes
- 61. Interpretación

PARTE VIII - TERMINACIÓN JUSTA E INJUSTA DE EMPLEO

- 62. Terminación justa
- 63. Terminación injusta del empleo
- 64. Recursos por despido improcedente
- 65. Redundancia
- 66. Excepciones

PARTE IX - PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

- 67. Pago de la remuneración
- 68. Igual salario por igual trabajo
- 69. Deducciones prohibidas
- 70. Deducciones permitidas
- 71. El empleador no debe obligar a los trabajadores a usar su tienda
- 72. Días festivos pagados

PARTE X - DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORES OCASIONALES

- 73. Derecho de empleo y aplicación de la presente parte
- 74. Trabajador ocasional
- 75. Trabajador temporal
- 76. Remuneración de los trabajadores temporales y ocasionales
- 77. Pago de la remuneración de los días festivos
- 78. Interpretación

PARTE XI - SINDICATOS Y EMPRESARIOS ORGANIZACIONES

- 79. Libertad de asociación
- 80. Formación de un sindicato u organización patronal
- 81. Derechos de organización
- 82. Independencia de los sindicatos y las organizaciones patronales
- 83. Solicitud de registro
- 84. Certificado de registro
- 85. Normas de los sindicatos y las organizaciones de empleadores
- 86. Registro de sindicatos y organizaciones patronales
- 87. Protección contra la discriminación

- 88. Efecto del registro
- 89. Cambio de nombre
- 90. Amalgama
- 91. Registro de cambio de nombre y amalgama
- 92. Alteración de las reglas
- 93. Federación
- 94. Cuentas y auditoría
- 95. Estados financieros auditados

PARTE XII - CONVENIO COLECTIVO

- 96. Convenio colectivo
- 97. El deber de negociar de buena fe
- 98. Contenido del convenio colectivo
- 99. Certificado de negociación colectiva.
- 100. Variación del certificado
- 101. Comité de negociación
- 102. Las negociaciones por el comité de negociación o el comité conjunto de negociación
- 103. Las negociaciones pueden ser llevadas a cabo por un funcionario o miembro del sindicato
- 104. El fracaso de la negociación
- 105. Efecto del convenio colectivo
- 106. Notificación del convenio colectivo a los trabajadores
- 107. Duración de los convenios colectivos
- 108. Disposición sobre la solución de controversias
- 109. Facultad de prorrogar los convenios colectivos
- 110. Efecto de la ampliación de los convenios colectivos
- 111. Cuotas sindicales

PARTE - XIII COMITÉ NACIONAL TRIPARTITO

- 112. Establecimiento del Comité Nacional Tripartito
- 113. Funciones del Comité Nacional Tripartito
- 114. Reuniones del Comité Tripartito Nacional
- 115. Comité Tripartito Regional y de Distrito

PARTE XIV - TRABAJO FORZADO

- 116. Prohibición del trabajo forzoso
- 117. Interpretación de "trabajo forzoso"

PARTE XV - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO MEDIO AMBIENTE

- 118. Condiciones generales de salud y seguridad
- 119. Exposición a peligros inminente
- 120. El empleador debe informar de los accidentes y enfermedades laborales
- 121. Medidas específicas

PARTE XVI - INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 122. Inspección del trabajo
- 123. Nombramiento de los inspectores
- 124. Facultades de los inspectores del trabajo
- 125. los inspectores deben mantener la confidencialidad
- 126. Obstrucción de los inspectores

PARTE XVII - PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

- 127. Discriminación
- 128. Interferencia de los empleadores en los asuntos sindicales
- 129. El empleador debe facilitar a los trabajadores la actividad sindical
- 130. Interferencia que causa pérdidas financieras
- 131. Actividades sindicales durante el horario de trabajo
- 132. Quejas
- 133. Comisión para hacer órdenes
- 134. Apelaciones

PARTE XVIII - COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

Sub-Parte I - Establecimiento y funciones de la Comisión Nacional de Comisión de Trabajo

- 135. Establecimiento de la Comisión
- 136. Composición de la Comisión
- 137. Calificación del presidente y otros miembros de la Comisión
- 138. Funciones e independencia de la Comisión
- 139. Atribuciones de la Comisión
- 140. Reuniones de la Comisión
- 141. Comités de la Comisión
- 142. Prestaciones para los miembros de la Comisión
- 143. Duración del mandato de los miembros
- 144. Los comités regionales y de distrito de la Comisión
- 145. Funciones de un Comité Regional o de Distrito
- 146. Las reuniones de un Comité Regional o de Distrito
- 147. Secretaría de la Comisión
- 148. Gastos de la Comisión
- 149. Cuentas y auditoría
- 150. Informes de los Comités Laborales Regionales y de Distrito
- 151. Informes anuales de la Comisión
- 152. Reglamento de la Comisión

Subparte II - Solución de controversias industriales

- 153. Arreglo mediante negociaciones
- 154. Mediación

- 155. Lista de mediadores y árbitros
- 156. Nombramiento de árbitros
- 157. Arbitraje voluntario
- 158. Laudo arbitral
- 159. Notificación de la intención de recurrir a la huelga o al cierre patronal
- 160. Huelga y bloqueo
- 161. Período de reflexión
- 162. Servicios esenciales
- 163. Prohibición de huelga o cierre patronal en relación con los servicios esenciales
- 164. Referencia obligatoria al arbitraje
- 165. Facultades de los árbitros
- 166. Vacante en el panel de arbitraje
- 167. Publicación del laudo arbitral obligatorio y efectos del arbitraje de los contratos de trabajo existentes.

PARTE XIX - HUELGAS

- 168. Huelga ilegal y cierre patronal
- 169. Efecto legal de la huelga o el cierre patronal legal
- 170. Sustitución temporal de la mano de obra
- 171. Picketing

PARTE XX - VARIOS

- 172. Cumplimiento de las órdenes de la Comisión
- 173. Delitos por el cuerpo de las personas
- 174. Reglamento
- 175. Interpretación
- 176. Modificación de las leyes existentes
- 177. Derogaciones y enmiendas
- 178. Ahorros y disposiciones transitorias
- 179. Inicio

HORARIOS

EL SEISCIENTOS CINCUENTA Y UNO

ACTO

PARLAMENTO DE LA REPÚBLICA

DE GHANA

TITULADA

LEY DEL TRABAJO, 2003

UNA LEY para enmendar y consolidar las leyes relativas al trabajo, los empleadores, los sindicatos y las relaciones laborales; establecer un sistema nacional de trabajo Comisión y para prever los asuntos relacionados con éstos.

FECHA DE ASUNTO: 8 de octubre de 2003.

Que sea promulgada por el Parlamento como sigue:

PARTE I - PRELIMINAR

Ámbito de aplicación

1. Esta ley se aplica a todos los trabajadores y a todos los empleadores, excepto a los Fuerzas, el Servicio de Policía, el Servicio de Prisiones y la Seguridad y Los organismos de inteligencia especificados en el marco de los organismos de seguridad e inteligencia. Ley de 1996 (Ley 526).

PARTE II - CENTROS PÚBLICOS DE EMPLEO Y AGENCIAS DE EMPLEO DE PAGO

Establecimiento de centros de empleo públicos y registro de centros de empleo privados agencias de empleo

2.
 - 1) El Ministro establecerá por instrumento ejecutivo el régimen público Centros de empleo para el cumplimiento de las funciones indicadas en la sección 3.
 - 2) El centro establecido en virtud del párrafo 1) responderá ante el Ministro.

Funciones de los Centros

3. Cada Centro deberá
 - a) Ayudar a los desempleados y a los empleados a encontrar un empleo adecuado y ayudar a los empleadores a encontrar trabajadores adecuados de entre tales personas;
 - b) Tomar las medidas apropiadas para:

- i) facilitar la movilidad profesional con miras a ajustar la oferta de trabajo a las oportunidades de empleo en los diversos ocupaciones;
 - ii) Facilitar la movilidad geográfica con miras a ayudar al movimiento de personas desempleadas y empleadas a zonas con oportunidades de empleo adecuadas; y
 - iii) Facilitar los traslados temporales de los desempleados y los empleados personas de un lugar a otro como medio de encuentro desajuste local temporal de la oferta o la demanda de personas desempleadas;
- c) Ayudar a la planificación social y económica proporcionando un mercado de trabajo información a los interesados para garantizar un empleo favorable situación;
- d) Proporcionar servicios de orientación profesional a los jóvenes;
- e) Tomar disposiciones para el registro, el empleo, la capacitación y la retención de personas con discapacidad; y
- f) Disponer lo necesario para la inscripción de los empleados y los desempleados personas
- i) con una técnica, vocación o profesionalidad reconocidas o los que no tienen estas calificaciones pero tienen tenía una experiencia de un nivel más alto que la de un artesano;
 - ii) que son del nivel de supervisores o capataces;
 - iii) Que tengan experiencia a nivel administrativo, de gestión o superior niveles ejecutivos; y
 - iv) Que hayan recibido formación en el nivel terciario.

Registro de personas desempleadas

4. 1) El desempleado podrá presentar una solicitud en el plazo prescrito al Centro correspondiente para su inscripción en el registro correspondiente.
- 2) Al recibir la solicitud, el funcionario a cargo del Centro introducir los datos de la solicitud en el registro correspondiente y expedir al solicitante un certificado de registro en la forma prescrita.

Empleo a través de centros o agencias

5. Un empleador puede emplear a cualquier trabajador a través de un Centro o de una empresa privada

Agencia de Empleo. Datos sobre el empleo

6. 1) El Jefe del Trabajo o un funcionario autorizado por el Jefe del Trabajo El oficial deberá presentar a cada empleador un cuestionario relativo al empleo de los trabajadores por el empleador dentro del Centro respectivo.
- 2) El empleador deberá completar y devolver el cuestionario al Jefe Oficial de Trabajo o el oficial autorizado dentro de los catorce días siguientes a la expiración de cada tres meses.
- 3) Cuando un empleador no cumple o se niega a completar y devolver el cuestionario como se requiere en el inciso (2) el Jefe de Trabajo deberá ordenará al empleador que lo haga en un plazo determinado, y el empleador deberá cumplir con la dirección.

Agencias de empleo privadas

7. 1) Una persona no podrá establecer o dirigir una Agencia de Empleo Privada a menos que esa persona sea una persona jurídica, haya solicitado y se le haya concedido una licencia del Ministro.
- 2) Una licencia concedida por el Ministro en virtud del párrafo 1), con sujeción a los términos y condiciones estipulados en la licencia, serán válidos por un período de doce meses.
- 3) La licencia de una Agencia puede ser renovada por un período de doce meses después de la solicitud hecha al Ministro.
- 4) Una agencia pagará por la expedición o renovación de la de licencia que el Ministro pueda prescribir por instrumento legislativo.
- 5) Una agencia puede contratar trabajadores para su empleo en un país fuera de Ghana si está autorizado a hacerlo en virtud de su licencia y si existe un acuerdo entre el Gobierno y ese otro país.
- 6) Un organismo deberá presentar al Ministro, a más tardar en el plazo de catorce días después del final de cada tres meses regresa con respecto a los trabajadores contratados para empleo, ya sea en Ghana o fuera de Ghana, durante ese período.
- 7) El Organismo reembolsará el cincuenta por ciento de los honorarios pagados por un cliente al Agencia, si la Agencia no puede asegurar una colocación de trabajo para el cliente después de la expiración de tres meses.
- 8) El Ministro revocará la licencia de cualquier organismo que no cumplir con la subsección (6).

PARTE III - PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Derechos del empleador

8. Con sujeción a la presente ley y a cualquier otra promulgación, los derechos de un empleador incluyen el derecho a
 - a) emplear a un trabajador, disciplinar, transferir, promover y terminar el empleo del trabajador;
 - b) Formular políticas, ejecutar planes y programas para establecer objetivos;
 - c) Modificar, prorrogar o cesar las operaciones; y
 - d) Determinar el tipo de productos a fabricar o vender y los precios de sus bienes y servicios.

Los deberes de los empleadores

9. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley y de cualquier otra ley que se promulgue para en el momento en que esté en vigor, en cualquier contrato de trabajo o convenio colectivo, los deberes de un empleador incluyen el deber de
 - a) Proporcionar trabajo y materias primas y maquinaria apropiadas, equipo y herramientas;
 - b) Pagar la remuneración convenida en el momento y lugar convenidos en el contacto del empleo o la negociación colectiva acuerdo o por ley o acordado entre el empleador y el trabajador;
 - c) Tomar todas las medidas posibles para garantizar que el trabajador sea libre por el riesgo de lesiones personales o daños a su salud durante y en el curso del empleo del trabajador o mientras legalmente en las instalaciones del empleador;

- d) Desarrollar los recursos humanos mediante la capacitación y la retención de los trabajadores;
- e) Proporcionar y asegurar el funcionamiento de un procedimiento adecuado para la disciplina de los trabajadores;
- f) Proporcionar al trabajador una copia del contrato de trabajo de empleo;
- g) mantener abiertos los canales de comunicación con los trabajadores; y
- h) Proteger los intereses de los trabajadores.

Derechos del trabajador

- 10. Los derechos de un trabajador incluyen el derecho a
 - a) Trabajar en condiciones satisfactorias, seguras y saludables;
 - b) Recibir igual salario por igual trabajo sin distinción de ningún tipo;
 - c) Tener descanso, esparcimiento y una limitación razonable de las horas y el período de trabajo de las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días festivos;
 - d) Formar o adherirse a un sindicato;
 - e) Formar y retenerse para el desarrollo de sus aptitudes; y
 - f) Recibir información pertinente para su trabajo.

Deberes de los trabajadores

- 11. Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente ley, los deberes de un trabajador en cualquier contrato de trabajo o convenio colectivo, incluyen el deber de
 - a) trabajar a conciencia en la ocupación legalmente elegida;
 - b) presentarse a trabajar de forma regular y puntual;
 - c) Aumentar la productividad;
 - d) Ejercer el debido cuidado en la ejecución del trabajo asignado;
 - e) Obedecer las instrucciones legales relativas a la organización y la ejecución de su trabajo;
 - f) Tomar todos los cuidados razonables para la seguridad y la salud de los compañeros trabajadores;
 - g) Proteger los intereses del empleador; y
 - h) Cuidar debidamente los bienes del empleador confiados a la o bajo el control inmediato del trabajador.

Contrato de trabajo

- 12.
 - 1) El empleo de un trabajador por un empleador por un período de seis meses o más o por un número de días laborables equivalente a seis meses o más dentro de un año será asegurado por un contrato de empleo escrito.
 - 2) El contrato de trabajo expresará claramente los derechos y obligaciones de las partes.

Declaración escrita de los detalles del contrato de trabajo

- 13. Con sujeción a los términos y condiciones de un contrato de empleo entre un empleador y un trabajador, el empleador deberá, en un plazo de dos meses después de comienzo del empleo, proporcionar al trabajador una declaración por escrito de los detalles de las principales condiciones del contrato de trabajo en la forma que figuran en el Anexo 1 de la presente ley, firmada por el empleador y el trabajador.

Prohibición de las condiciones restrictivas de empleo

14. El empleador no podrá, con respecto a ninguna persona que busque empleo, o de las personas que ya están en su empleo
- a) Exigir a esa persona que forme o se una a un sindicato o que se abstenga de formando o uniéndose a un sindicato de su elección;
 - b) Exigir a esa persona que participe o se abstenga de participar en la actividades legales de un sindicato;
 - c) Negarse a emplear a la persona por su pertenencia a un sindicato de un sindicato;
 - d) prometer a la persona cualquier beneficio o ventaja por no participar en actividades sindicales; o
 - e) Discriminar a la persona por motivos de género, raza, color, origen étnico, religión, credo, condición social o económica, discapacidad o política.

Motivos para la terminación del empleo

15. El contrato de trabajo puede ser rescindido,
- a) De mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador;
 - b) Por el trabajador por motivos de maltrato o acoso sexual;
 - c) Por el empleador en caso de fallecimiento del trabajador antes de la expiración del período de empleo;
 - d) Por el empleador si el trabajador es encontrado en un examen médico ...que no es apto para el empleo;
 - e) Por el empleador debido a la incapacidad del trabajador para llevar de su trabajo debido a
 - i) enfermedad o accidente; o
 - ii) la incompetencia del trabajador; o
 - iii) la probada mala conducta del trabajador.

Tipos de contrato de trabajo

16. Cuando por un contrato de trabajo un trabajador tiene derecho a ser remunerado,
- a) remuneración a una tasa mensual, el contrato es un contrato de mes a mes;
 - b) La remuneración a una tasa semanal, el contrato es un contrato de semana a semana; o
 - c) La remuneración a una tasa distinta de la mensual o semanal. El contrato es un contrato determinable a voluntad.

Notificación de la terminación del empleo

17. 1) Un contrato de trabajo puede ser rescindido en cualquier momento por ...que le da la fiesta a la otra parte,
- a) En el caso de un contrato de tres años o más, de un mes. o un mes de sueldo en lugar de la notificación;
 - b) aviso o dos semanas de pago en lugar del aviso; o
 - c) En el caso de contrato de semana a semana, siete días. aviso.
- 2) Un contrato de trabajo determinable a voluntad por cualquiera de las partes puede ser terminado al final de cualquier día sin previo aviso.
- 3) La notificación requerida en virtud de la presente sección se hará por escrito.
- 4) El día de la notificación se incluirá en el período del aviso.

Remuneración por cese de empleo

18. 1) Cuando un contrato de trabajo se termina en la forma establecida en artículo 15, el empleador pagará al trabajador,
- a. cualquier remuneración obtenida por el trabajador antes de la terminación;
 - b. cualquier pago diferido debido al trabajador antes de la terminación;
 - c. cualquier compensación debida al trabajador con respecto a enfermedad o accidente; y
 - d. en el caso de un contrato extranjero, los gastos y necesidades para el viaje y los gastos de repatriación con respecto al trabajador y los miembros acompañantes de su familia además de cualquiera o todos los pagos especificados en los párrafos a), b) y c) de la esta subsección.
- 2) El empleador pagará al trabajador a más tardar en la fecha de vencimiento de la notificación toda la remuneración debida al trabajador como en esa fecha.
- 3) Cuando no se requiera notificación alguna, el pago de toda la remuneración debida ...se hará a más tardar el siguiente día hábil después de la terminación.
- 4) No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 17, cualquiera de las partes en un contrato de trabajo puede rescindir el contrato sin previo aviso si esa parte paga a la otra una suma igual al importe de la remuneración que tendría acumulados por el trabajador durante el período de la notificación.

Excepción

19. Las disposiciones de las secciones 15, 16, 17 y 18 no son aplicables cuando en un convenio colectivo hay disposiciones expresas con respecto a los términos y las condiciones de terminación del contrato de trabajo que son más beneficioso para el trabajador.

PARTE IV - CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO

Subparte I - Vacaciones anuales con sueldo

Derecho a vacaciones

20. 1) En cualquier empresa todo trabajador tiene derecho a no menos de quince días laborables de permiso con sueldo completo en cualquier año natural de servicio continuo.
- 2) La expresión "salario completo" significa la remuneración normal del trabajador, sin pago de horas extras, incluido el equivalente en efectivo de cualquier remuneración en especie.

Servicio continuo

21. 1) La continuidad del servicio no se considerará interrumpida por meras cambio de propiedad o gestión de la empresa
- 2) Cuando el trabajo no se mantiene regularmente durante todo el año. Se considerará que el requisito de servicio continuo se ha cumplido si el trabajador ha trabajado durante no menos de doscientos días en el ...un año en particular.

Interrupción del trabajo por días festivos, enfermedad del trabajador

22. Días festivos y ausencia del trabajo por enfermedad certificada por un médico, y el embarazo y el parto, no afectarán a la derecho a vacaciones anuales de un trabajador.

Interrupción del trabajo por trabajo comunal voluntario, deberes cívicos y licencia especial

23. Un período durante el cual un trabajador está ausente de sus funciones normales con el permiso del empleador, debido a la participación del trabajador en trabajo comunitario voluntario, el cumplimiento de los deberes cívicos o la concesión de licencia especial con o sin sueldo, no se contará como parte de la vacaciones anuales.

Las licencias por enfermedad no forman parte de las vacaciones anuales

24. Un período de ausencia del trabajo permitido debido a enfermedad, que es certificado por un médico, y que se produce después del comienzo de y durante las vacaciones anuales no se computarán como parte de las vacaciones.

Las vacaciones serán ininterrumpidas

25. 1) Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un período de licencia ininterrumpida, pero un empleador, en casos de necesidad urgente, podrá, de acuerdo con esta sección, requieren que un trabajador interrumpa su permiso y vuelva al trabajo.
2) Cuando un trabajador es requerido por el empleador para interrumpir su en las circunstancias especificadas en el apartado 1), el trabajador no podrá perderá el derecho al resto de la licencia, pero tomará la licencia en cualquier momento a partir de entonces.
3) Cuando un trabajador toma sus vacaciones anuales al final de un año calendario, la licencia podrá continuar, salvo lo dispuesto en el párrafo 1), sin interrupción, en el año siguiente.

El empleador debe asumir el costo de las vacaciones interrumpidas

26. Todo empleador que requiera que un trabajador interrumpa sus vacaciones anuales en la circunstancia indicada en el artículo 25, deberá compensar al trabajador cualquier gastos razonables incurridos a causa de la interrupción, y también la reanudación de la licencia por parte del trabajador.

Registro de empleo, licencia

27. 1) El trabajador deberá, en la medida de lo posible, ser notificado de la fecha de comienzo de sus vacaciones anuales, al menos, treinta días antes de que el trabajador se tome el permiso.
(2) Todo empleador está obligado a llevar un registro que muestre lo siguiente detalles,
a) La fecha de empleo de cada trabajador empleado por el empleador y la duración de las vacaciones anuales a las que el trabajador tiene derecho;
b) Las fechas en que cada trabajador toma sus vacaciones anuales; y
c) La remuneración recibida por cada trabajador en relación con la vacaciones anuales.

El trabajador puede tomar sus vacaciones en dos partes iguales

28. Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente subparte, un trabajador podrá ser ..se le permite tomar sus vacaciones anuales en dos partes aproximadamente iguales. El derecho a vacaciones será restituido al trabajador suspendido en el momento de su reincorporación
29. Cuando un trabajador, suspenda del servicio de su empleador antes de que se estén llevando a cabo procedimientos disciplinarios o penales en su contra es reintegrado, el trabajador tendrá derecho a tomar la licencia que tendría si no hubiera sido suspendido.

La terminación del empleo no afectará al derecho a vacaciones ganadas

30. 1) Cuando el empleo de un trabajador se termina, el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales en proporción al período de servicio en el calendario año.
(2) El trabajador no será privado de ninguna otra subvención o premio a que el trabajador tiene derecho a recibir, incluyendo el pago en lugar de la notificación de despido.
3) Los apartados 1 y 2 no se aplican a los casos en que el empleador ha el derecho a despedir a un trabajador sin previo aviso.

El acuerdo de renunciar a la licencia para ser anulado

31. Todo acuerdo de renuncia al derecho a vacaciones anuales o de renuncia a tal permiso es nulo.

Subparte no aplicable a las preocupaciones familiares

32. Esta Subparte no se aplica a una persona empleada en una empresa de que sólo los miembros de la familia del empleador están empleados.

Sub-Parte II - Horas de trabajo

Máximo de horas de trabajo

33. El horario de trabajo de un trabajador será de un máximo de ocho horas diarias o cuarenta horas a la semana, salvo en los casos expresamente previstos en la presente ley.

Diferentes horas de trabajo

34. Los reglamentos de cualquier empresa o su sucursal pueden prescribir las horas de trabajo diferente de ocho horas al día en uno o más días de la semana, sujeto a lo siguiente,
 - a. Cuando se fijan horarios de trabajo más cortos, las horas de el trabajo en los otros días de la semana puede ser proporcionalmente más de ocho horas, pero no superan las nueve horas al día o un total de cuarenta horas a semana;

- b. aquí se fijan las horas de trabajo más largas el promedio número de horas de trabajo calculadas durante un período de cuatro semanas o menos no excederá de ocho horas al día o cuarenta horas a la semana; o
- c. En el caso de una empresa cuyo trabajo es de un naturaleza estacional, donde se fijan horarios de trabajo más largos, el número medio de horas de trabajo durante un período de un año no excederá de ocho horas al día, excepto que las horas de trabajo que pueden ser fijadas en virtud de este párrafo no excederá de diez horas al día.

Horas extras pagadas

35. 1) Sin perjuicio de los apartados 2) y 3), cuando un trabajador de una empresa trabaja después de las horas de trabajo fijadas por las normas de esa empresa, las horas adicionales realizadas se considerarán como horas extras.
- 2) No se podrá exigir a un trabajador de una empresa de este tipo que haga horas extraordinarias trabajo a menos que esa empresa tenga tarifas fijas de pago por las horas extras.
- 3) Un trabajador no será obligado a hacer horas extras, salvo que empresas o emprendimientos...
- a) Cuya propia naturaleza requiere horas extras para ser viable; o
 - b) Que estén sujetos a emergencias que requieran que los trabajadores se comprometan en horas extras para prevenir o evitar amenazas a la vida y a la propiedad.

Turnos de trabajo

36. Los trabajadores pueden ser empleados en mieras, pero el número promedio de horas calculadas en un período de cuatro semanas o menos no excederá de ocho horas a día o cuarenta horas a la semana si hay un horario establecido para los turnos.

Los trabajadores manuales

37. 1) El Ministro puede prescribir un horario de trabajo más corto para los trabajadores de los puestos declarado como trabajo manual y en trabajos que pueden ser perjudiciales para la salud.
- 2) Los trabajos para los que se prescriba una reducción de las horas de trabajo en virtud del apartado 1) deberán se considerarán equivalentes al trabajo realizado sobre la base de ocho horas diarias para el propósito de todos los derechos que puedan derivarse del empleo.

Horas extras no remuneradas

38. No obstante lo dispuesto en el artículo 35, se podrá exigir a un trabajador que trabaje más allá de las horas fijas de trabajo sin pago adicional en ciertos casos excepcionales circunstancias, incluyendo un accidente que amenace la vida de los seres humanos o la propia existencia de la empresa.

Inicio y cierre de los trabajos

39. La hora de inicio y cierre de las horas de trabajo de un trabajador en cualquier compromiso se fijará en el reglamento de la empresa en cuestión sujeto a lo siguiente:

- a. En el caso de operaciones subterráneas, el trabajo comienza cuando el trabajador entra en la jaula o levantar para bajar y termina cuando el trabajador lo deja en la superficie; y
- b. en el caso de operaciones subterráneas, donde se llega al lugar de trabajo bajando por un las horas de trabajo se calculan desde el momento en que el trabajador entra en la galería a la cuando él o ella lo deja en la superficie.

Sub-Parte III - Periodos de descanso

Empresas a las que se aplica esta Subparte

40. En cualquier empresa
 - a) cuando las horas normales de trabajo son continuas, un trabajador es tiene derecho a un descanso de al menos treinta minutos en el curso de la obra, pero el el descanso forma parte de las horas normales de trabajo; y
 - b). Cuando las horas normales de trabajo son, en dos partes, la pausa debe no sea de menos de una hora de duración y no forme parte de la horas normales de trabajo.

Período de descanso diario

41.
 - 1) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40, se concederá a un trabajador un diario descanso continuo de al menos doce horas de duración entre dos días de trabajo.
 - 2) El descanso diario del trabajador en una empresa que opera en una estación puede ser de menos de diez horas pero de no más de doce horas. duración en un período de al menos sesenta días consecutivos en el año civil.

Período de descanso semanal

Además de los períodos de descanso previstos en los artículos 40 y 41, el trabajador deberá, además

42. Se le dará un período de descanso de cuarenta y ocho horas consecutivas, en cada siete días de horas de trabajo normales, y el período de descanso puede, por preferencia, comenzar desde el sábado y terminará el domingo siguiente y, siempre que sea posible, se concederá a todos los trabajadores de la empresa.

Los períodos de descanso que no incluyan días festivos

43. Los períodos de descanso especificados en esta Subparte no incluyen los días festivos.

Excepciones

44. Esta Subparte y las secciones 33 y 34 no se aplican a los trabajadores de tareas o trabajadores domésticos en casas particulares.

PARTE V - EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Registro de personas con discapacidad

45.
 - 1) Una persona con discapacidad puede solicitar al Centro su inscripción.
 - 2) Una vez inscrita la persona con discapacidad, el Centro emitirá el persona un certificado de registro en la forma que determine el Jefe de Trabajo Oficial.

Incentivos especiales

46. 1) Se ofrecerán incentivos especiales al empleador que emplee personas con discapacidad.
- 2) Se darán incentivos especiales a las personas con discapacidad que se comprometan en un negocio o empresa.
- 3) Los incentivos especiales serán determinados por el Ministro.

Notificación de empleo de personas con discapacidad

47. El empleado que emplee a una persona con discapacidad deberá notificar a la más cercano al centro de trabajo y cuando el empleador no lo hace. El Jefe de Trabajo ordenará al empleador que cumpla.

Datos del contrato de trabajo

48. Un contrato de empleo con una persona con discapacidad incluirá la detalles del trabajo o del puesto, las horas de trabajo, el monto de la remuneración, instalaciones de transporte, y cualquier privilegio especial que esa persona sea .que se conceden en virtud del empleo.

Las personas con discapacidad en los puestos de la administración pública

49. Las personas con discapacidad que entren en la administración pública serán nombradas en los mismos términos que las personas sin discapacidad, independientemente de si son que se le permita trabajar menos horas; y se clasificará de acuerdo con su anterior período de servicio calificativo a efectos de promoción y otros premios de servicio público.

El empleo no cesará al quedar incapacitado

50. El empleo de una persona que sufre de discapacidad después del empleo, no cesará si su capacidad residual de trabajo es tal que puede encontrarse un empleo en el mismo o algún otro trabajo correspondiente en el misma empresa, pero si no se puede encontrar el trabajo correspondiente, el El empleo puede ser terminado mediante un aviso.

Duración del preaviso de rescisión

51. La duración del aviso de rescisión debe darse en el caso de una de la persona con discapacidad no será inferior a un mes.

El traslado de las personas con discapacidad

52. 1) Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2), una persona con discapacidad en el empleo puede ser transferido a otro trabajo dentro de la misma empresa si el otro trabajo puede se considere, a la luz de todas las circunstancias pertinentes, como un trabajo correspondiente.
- 2) Las circunstancias pertinentes mencionadas en el apartado 1) en relación con una persona con discapacidad incluyen
 - a) Las calificaciones de la persona;
 - b) La condición física de la persona;
 - c) El lugar de residencia de la persona; y

- d) Si la transferencia puede empeorar las condiciones en las que la persona entró en el empleo.

Entrenamiento

53. Cuando sea necesario capacitar o retener a una persona con discapacidad para superar cualquier aspecto de su discapacidad para poder hacer frente a cualquier aspecto del empleo de la persona, el empleador puede proporcionar o disponer en el los gastos del empleador el entrenamiento o el reciclaje de la persona. La parte que debe leerse como una sola con otra promulgación pertinente
54. Esta parte se leerá como una con cualquier ley sobre el empleo de personas con discapacidad y donde haya un conflicto; las disposiciones de esta parte prevalecerá.

PARTE VI - EMPLEO DE MUJERES

Trabajo nocturno u horas extras de las mujeres embarazadas

55. 1) Salvo con su consentimiento, el empleador no podrá
- a) Asignar o emplear a una trabajadora embarazada para realizar cualquier trabajo nocturno entre las horas de las diez de la noche y las siete de la tarde. por la mañana;
 - b) contratar por horas extras a una trabajadora embarazada o a la madre de un niño de menos de ocho meses.
- (2) La trabajadora embarazada o la madre puede presentar un escrito denuncia a la Comisión Nacional del Trabajo establecida en virtud del artículo 135 contra un empleador que contravenga el apartado 1).
- 3) La Comisión investigará la denuncia y su decisión sobre la cuestión será definitiva, con sujeción a cualquier otra ley.

La protección de la cesión de las mujeres embarazadas

56. 1) El empleador no asignará, ni de forma permanente ni temporal, un a una trabajadora embarazada a un puesto fuera de su lugar de residencia después de la completar el cuarto mes de embarazo, si la asignación, en la opinión de un médico o una partera, es perjudicial para su salud.
- (2) La trabajadora embarazada puede presentar una queja por escrito al Comisión contra el empleador que contravenga el párrafo 1).
- 3) La Comisión investigará la denuncia y su decisión sobre el asunto será, con sujeción a cualquier otra ley, definitivo.

Las licencias de maternidad, anuales y por enfermedad

57. (1) Una mujer trabajadora, previa presentación de un certificado médico emitido por un médico o una comadrona indique la fecha prevista de su de maternidad, tiene derecho a un período de licencia por maternidad de al menos doce semanas además de cualquier período de vacaciones anuales al que tenga derecho después de su período de confinamiento.
- (2) Una mujer trabajadora en licencia de maternidad tiene derecho a recibir la totalidad de su salario. remuneración y otros beneficios a los que tiene derecho por lo demás.

- 3) El período de licencia de maternidad podrá prolongarse por lo menos dos semanas adicionales cuando el confinamiento es anormal o cuando en el curso de en el mismo confinamiento nacen dos o más bebés.
- 4) Cuando una enfermedad, certificada médicamente por un médico, se deba a su embarazo, la trabajadora tiene derecho a una licencia adicional certificada por el médico.
- 5) Cuando una enfermedad, certificada médicamente por un médico, se deba a su parto, la trabajadora tiene derecho a una prórroga de la licencia después del confinamiento, según lo certificado por el médico.
- 6) Una madre lactante tiene derecho a interrumpir su trabajo por una hora durante su horas de trabajo para amamantar a su bebé.
- 7) Las interrupciones de trabajo de una madre lactante con el fin de amamantar a su el bebé será tratado como horas de trabajo y se le pagará en consecuencia.
- 8) Un empleador no debe despedir a una mujer trabajadora por su ausencia del trabajo por licencia de maternidad.
- 9) En esta parte
 - a) Por "trabajo nocturno", en relación con las mujeres, se entiende el trabajo en cualquier momento dentro de un período de once horas consecutivas que incluye la siete horas consecutivas que ocurren entre las diez en punto en el de la tarde y las siete de la mañana, pero en la industria empresas que están influenciadas por las estaciones, la obra puede se reducirá a diez horas en sesenta días del año;
 - b) Por "madre lactante" se entiende una mujer con un niño que la amamanta. de mama por un período de no más de un año.

PARTE VII - EMPLEO DE JÓVENES

Prohibición del empleo de jóvenes en trabajos peligrosos

58. 1) Un joven no podrá ser contratado para ningún tipo de empleo o trabajo que puede exponer a la persona a un riesgo físico o moral.
- 2) El Ministro puede, mediante un instrumento legislativo, determinar el tipo de un empleo que pueda exponer a un joven a un riesgo físico o moral peligroso.
- 3) El empleador no emplea a un joven en un trabajo subterráneo.
- 4) La persona que contravenga el párrafo 1) o 3) comete un delito y está sujeto a una condena sumaria a una multa que no exceda de 100 unidades de pena.

La salud de los jóvenes

59. 1) El empleador no emplea a un joven en ningún trabajo a menos que el médico haya certificado que el joven goza de buena salud y está médicamente apto para el trabajo.
- 2) Cuando una persona no cumpla con el apartado 1), la persona deberá...que el Ministro ordene que se realice el examen médico.

El registro de los jóvenes

60. 1) El empleador de una empresa industrial llevará un registro de jóvenes empleados por él y sus fechas de nacimiento o su edades aparentes.

2) El Jefe de Trabajo dirigirá al empleador que no cumpla con el apartado 1) para hacerlo dentro de un plazo determinado, y el empleador deberá cumplir con la dirección

Interpretación

61. En esta parte, las "empresas industriales" incluyen
- a) Minas, canteras y otras obras para la extracción de minerales de la tierra;
 - b) las empresas en las que se fabrican, modifican, limpian artículos, reparado, adornado, terminado, adaptado para la venta, roto o demolido, o en el que se transforman los materiales, incluyendo empresas dedicadas a la construcción naval o a la generación, transformación o transmisión de la electricidad o la fuerza motriz de cualquier amable;
 - c) Las empresas que se dedican a la construcción y a la ingeniería civil, incluyendo la construcción, reparación, mantenimiento, alteración y trabajos de demolición.

PARTE VIII - TERMINACIÓN JUSTA E INJUSTA DE EMPLEO

Terminación justa

62. La terminación del empleo de un trabajador es justa si el contrato del empleo es terminado por el empleador por cualquiera de los siguientes motivos:
- a) Que el trabajador es incompetente o carece de la calificación en relación con al trabajo para el cual el trabajador está empleado;
 - b) la conducta impropia probada del trabajador;
 - c) El despido con arreglo al artículo 65;
 - d) Debido a la restricción legal impuesta al trabajador que prohíbe la trabajador realizar el trabajo para el que está empleado.

Terminación injusta del empleo

63. 1) El empleo de un trabajador no será terminado injustamente por el el empleador del trabajador.
- 2) El empleo de un trabajador es terminado injustamente si la única razón para la terminación es
- a) Que el trabajador se haya incorporado, tenga la intención de incorporarse o haya dejado de serlo miembro de un sindicato o tiene la intención de participar en las actividades de un sindicato;
 - b) Que el trabajador solicite un cargo como, o esté actuando o haya actuado en el capacidad de, un representante de los trabajadores;
 - c) Que el trabajador haya presentado una queja o participado en un procedimiento contra el empleador por la supuesta violación de esta ley o cualquier otra promulgación;
 - d) el género, la raza, el color, la etnia, el origen, la religión y el credo del trabajador, estatus social, político o económico;
 - e) En el caso de una mujer trabajadora, debido al embarazo de la trabajadora o la ausencia del trabajador del trabajo durante la licencia de maternidad;
 - f) En el caso de un trabajador con una discapacidad, debido a la discapacidad;

- g) Que el trabajador está temporalmente enfermo o lesionado y esto está certificado por un médico reconocido;
 - h) Que el trabajador no posee el nivel de cualificación actual requerido en relación con el trabajo para el cual el trabajador fue empleado que es diferente del nivel de cualificación requerido en el el comienzo de su empleo; o
 - i) Que el trabajador se negó o indicó la intención de negarse a hacer cualquier trabajo normalmente realizado por un trabajador que en ese momento estaba participando en una huelga legal, a menos que el trabajo sea necesario para evitar que se produzcan peligro para la vida, la seguridad personal o la salud o el mantenimiento de la planta y equipo.
- 3) Sin limitar las disposiciones del apartado 2), un trabajador empleo se considera terminado injustamente si con o sin aviso al empleador, el trabajador termina el contrato de trabajo
- a) Por malos tratos al trabajador por parte del empleador, habiendo en función de las circunstancias del caso; o
 - b) Porque el empleador no ha tomado medidas sobre la repetición quejas de acoso sexual al trabajador en el lugar de trabajo.
- 4) Un despido puede ser injusto si el empleador no lo prueba,
- a) La razón de la terminación es justa; o
 - b) La terminación se hizo de conformidad con un procedimiento justo o este acto.

Los recursos para la terminación injusta

64. 1) Un trabajador que afirma que el empleo del trabajador ha sido despedido injustamente por el empleador del trabajador puede presentar una queja al Comisión.
- 2) Si al investigar la queja la Comisión encuentra que la la terminación del empleo es injusta, puede
- a) Ordenar al empleador que reincorpore al trabajador a partir de la fecha de la terminación del empleo;
 - b) Ordenar al empleador que vuelva a emplear al trabajador, ya sea en el trabajo para que el trabajador estaba empleado antes de la terminación o en otro trabajo razonablemente adecuado en los mismos términos y condiciones disfrutado por el trabajador antes de la terminación; o
 - c) Ordenar al empleador que pague una indemnización al trabajador.

Redundancia

65. 1) Cuando un empleador contemple la introducción de cambios importantes en la producción, el programa, la organización, la estructura o la tecnología de una que puedan suponer la terminación del empleo de los trabajadores en la empresa, el empleador deberá
- a) proporcionar por escrito al Jefe de Trabajo y al sindicato de que se trate, a más tardar tres meses antes de la fecha prevista para la cambios, toda la información pertinente, incluidas las razones de cualquier terminación, el número y las categorías de trabajadores que probablemente se afectado y el plazo dentro del cual se debe llevar a cabo cualquier terminación fuera; y

- b) Consultar al sindicato interesado sobre las medidas que deben adoptarse para evitar o reducir al mínimo la terminación, así como medidas para mitigar los efectos adversos de los despidos en los trabajadores afectados como la búsqueda de un empleo alternativo.
- 2) Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1), cuando se cierre una empresa o se somete a un arreglo o amalgama y se cierra, La disposición o la amalgama causa
- a) La ruptura de la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, ya que existe inmediatamente antes del cierre, arreglo o amalgama; y
- b) Como resultado y además del despido, ese trabajador pasa a ser desempleado o sufre alguna disminución en los términos y condiciones de empleo, el trabajador tiene derecho a ser remunerado por la empresa en la que estaba inmediatamente empleado antes del cierre, arreglo o amalgama, indemnización, en esta sección denominada "indemnización por despido".
- 3) Para determinar si un trabajador ha sufrido alguna disminución en sus condiciones de empleo, se tendrá en cuenta el pasado servicios y beneficios acumulados, si los hubiera, del trabajador con respecto a la empleo en la empresa antes de que se llevarán a cabo los cambios.
- 4) la cuantía de la indemnización por despido y los términos y condiciones de el pago son asuntos que están sujetos a negociación entre el empleador o un representante del empleador por un lado y el trabajador o el sindicato preocupado por el otro,
- 5) Toda controversia que se refiera a la indemnización por despido y a las condiciones y las condiciones de pago podrán ser remitidas a la Comisión por el agraviado parte para el arreglo, y la decisión de la Comisión estará sujeta a cualquier otra ley sea definitiva.

Excepciones

66. Las disposiciones de la presente parte no se aplican a las siguientes categorías de trabajadores:
- a) Los trabajadores contratados con arreglo a un contrato de empleo para determinados período de tiempo o trabajo específico;
- b) El trabajador que esté cumpliendo un período de prueba o de calificación de empleo de duración razonable determinada de antemano; y
- c) los trabajadores contratados con carácter ocasional.

PARTE IX - PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Pago de la remuneración

67. Con sujeción a esta Parte, todo contrato de trabajo estipula que el la totalidad del salario, sueldo y prestaciones del trabajador se hará pagaderos en moneda de curso legal además de cualquier remuneración no monetaria y en consecuencia, un contrato de trabajo que contenga disposiciones en contrario es nulo. Igual salario por igual trabajo
68. Todo trabajador recibirá igual salario por igual trabajo sin distinción de de cualquier tipo.

Deducciones prohibidas

68. 1) El empleador no hará ninguna deducción a modo de descuento, intereses o cualquier otro cargo similar a cuenta de un adelanto de remuneración efectuado a un trabajador en previsión del período regular de pago de la remuneración.
- 2) El empleador no podrá
- a) Imponer una sanción pecuniaria a un trabajador por cualquier causa de cualquier manera; o
 - b) Deducir de la remuneración debida a un trabajador, cualquier cantidad en absoluto, a menos que la deducción esté permitida por la sección 70 o por cualquier otra ley o es por medio de la devolución de un anticipo de la remuneración que el empleador hace legalmente al trabajador.

Deducciones prohibidas

69. 1) Un empleador puede, con el consentimiento del trabajador, hacer que cualquiera de los tras las deducciones de la remuneración del trabajador:
- a) Toda cantidad adeudada por el trabajador en concepto de contribuciones a cualquier de previsión, pensión, u otro fondo o plan acordado por el trabajador;
 - b) Toda facilidad financiera adelantada por el empleador para ser trabajador en la solicitud por escrito del trabajador o de cualquier instalación garantizada por el del empleador al trabajador;

Deducciones permitidas

70. 1) El empleador puede, con el consentimiento del trabajador, hacer cualquiera de las siguientes deducciones de la remuneración del trabajador:
- a) Toda cantidad pagada al trabajador por error, como remuneración, en exceso de lo que el trabajador tiene legítimamente derecho a recibir del empleador;
 - d) Por autorización escrita del trabajador, toda cantidad adeudada por el trabajador como cuota de afiliación o contribución a una organización de que el trabajador es un miembro;
 - e) Para hacer frente a cualquier pérdida sufrida por el empleador como resultado de la la pérdida o el daño de cualquier propiedad o cosa utilizada en relación con con, o producido por, la empresa del empleador y que está bajo el control del trabajador;
 - f) Cualquier deducción en cumplimiento de una orden hecha por el Comisión.
- 2) No se efectuará ninguna deducción en virtud del apartado f) del párrafo 1) a menos que la el empleador está satisfecho,
- a) Que la pérdida o el daño ha sido causado por el trabajador y el el trabajador se muestra claramente como responsable;
 - b) Que la cantidad a deducir sea justa y no exceda la valor real de la pérdida o el daño sufrido por el empleador o que la cantidad representa una estimación justa de la pérdida o el daño sufrió;
 - c) Que se ha dado al trabajador una oportunidad razonable de demostrar por qué no se deben hacer las deducciones; y

- d) Que la tasa de las deducciones sea tal que evite dificultades a la trabajador y sus dependientes.
- 3) Cuando un trabajador, que se vea perjudicado por cualquier deducción hecha por su o sus su empleador en virtud del apartado 1), no puede resolver el asunto con el empleador, el trabajador puede presentar una queja por escrito a la Comisión.
- 4) La Comisión investigará la queja y su decisión sobre la cuestión será definitiva, con sujeción a cualquier otra ley.

El empleador no debe obligar a los trabajadores a usar su tienda

71. Cuando un empleador establece una tienda para la venta de productos básicos a la trabajadores o que opera un servicio para ellos, el empleador no coaccionará a los trabajadores para hacer uso de la tienda o el servicio.

Días festivos pagados

72. Todo trabajador tiene derecho a que se le pague su remuneración por los servicios públicos vacaciones

PARTE X - DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA TRABAJADORES Y TRABAJADORES OCASIONALES

Derecho de empleo y aplicación de la presente Parte

73. 1) Con sujeción a la presente ley, el empleador podrá contratar a un trabajador en condiciones que convengan las operaciones de la empresa.
- 2) No obstante lo dispuesto en el párrafo 1), la presente parte no se aplica a...
- a) trabajadores a destajo;
 - b) trabajadores a tiempo parcial;
 - c) aparceros;
 - d) aprendices;
 - e) personal de mar en la industria pesquera que son asalariados; y
 - f) Toda persona que trabaje menos de un promedio de veinticuatro horas al día semana.

Trabajador ocasional

74. 1) Un contrato de empleo de un trabajador ocasional no tiene por qué ser en ...escribiendo.
- (2) Un trabajador ocasional deberá
- a) recibir igual salario por un trabajo de igual valor por cada día trabajado en esa organización;
 - b) Tener acceso a cualquier instalación médica necesaria puesta a disposición de los trabajadores en general por el empleador;
 - c) Tener derecho a que su empleador le pague las horas extraordinarias de conformidad con la sección 35; y
 - d) Recibir una remuneración mínima completa por cada día en que el trabajador asiste al trabajo, ya sea que el clima impida o no la trabajador de llevar a cabo su trabajo normal y si es posible o no, para organizar un trabajo alternativo para el trabajador en un día así.

Trabajador temporal

75. 1) un trabajador temporal que está empleado por el mismo empleador para un período ininterrumpido de seis meses o más se tratará en virtud de la presente Parte como un trabajador permanente.
- 2) Sin perjuicio de los términos y condiciones de empleo mutuamente acordado por las partes, las disposiciones de la presente ley en lo que respecta a la salario, horas de trabajo, período de descanso, días festivos pagados, trabajo nocturno y enfermedad Las licencias son aplicables a un contrato de trabajo con un trabajador temporal.

Remuneración de los trabajadores temporales y ocasionales

76. 1) Con sujeción a la presente sección, la remuneración mínima de un funcionario o un trabajador ocasional se determinará de la siguiente manera:
- a) Cuando se requiera que un trabajador temporal o un trabajador ocasional trabaje sólo en días de semana, la remuneración mínima mensual es la cantidad representada por el salario diario del trabajador multiplicado por veintisiete;
 - b) Cuando se requiera que un trabajador temporal o un trabajador ocasional trabaje todos los días de la semana, la remuneración mínima mensual es la cantidad representada por trescientas sesenta y cinco veces su diario salario dividido por doce.
- 2) Un trabajador temporal o un trabajador ocasional mencionado en el apartado (1)(a) no tiene derecho a 1/27 de su remuneración mínima mensual como especificado en ese párrafo por cada día que el trabajador esté ausente del trabajo durante el mes.
- 3) Un trabajador temporal o un trabajador ocasional mencionado en el apartado El apartado b) del párrafo 1) no tiene derecho a una vigésima octava, vigésima novena, trigésima o trigésima primera parte de su remuneración mínima especificada en ese párrafo para cada día en que el trabajador se ausenta del trabajo durante el mes, dependiendo de si el mes consiste en veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días.
- 4) El empleador pagará al trabajador temporal o al trabajador ocasional la remuneración mínima completa por cada día en que el trabajador asiste al trabajo, si el tiempo húmedo impide o no que el trabajador continúe su trabajo trabajo normal y si es posible o no, organizar un trabajo alternativo para el trabajador en un día así.
- 5) Un trabajador temporal o un trabajador ocasional tiene derecho a ser pagado por horas extras por su empleador de acuerdo con el artículo 35.

Pago de la remuneración de los días festivos

77. 1) Todo empleador pagará a cada trabajador temporal o eventual por cada día festivo la remuneración completa que se habría pagado al trabajador temporal u ocasional para un día completo de trabajo si ese día no hubiera sido un día festivo.
- 2) Cuando un trabajador temporal o ocasional asista y realice trabajos de un día completo o más en un día festivo, el empleador pagará al trabajador además, la remuneración que se habría pagado a la o trabajador ocasional para el trabajo si ese día no hubiera sido un día festivo.

3) Cuando un trabajador temporal u ocasional asista y realice un trabajo para parte de un día festivo, el empleador pagará al trabajador además de la remuneración prevista en el párrafo 1), la proporción de la remuneración por un día completo de trabajo en ese día si ese día no hubiera sido un día público vacaciones, representadas por el número de horas durante las cuales la el trabajador ocasional ha realizado el trabajo.

4) Cualquier pago requerido bajo la subsección (1), (2) o (3) en el respeto de un día festivo se hará después del día festivo en el mismo como se le paga normalmente al trabajador.

5) Cuando un empleador no cumple con el párrafo (1), (2), (3) o (4), el trabajador temporal o el trabajador ocasional perjudicado por el incumplimiento del empleador puede presentar una queja por escrito a la Comisión para determinación y las partes acatarán la decisión de la Comisión.

6) La Comisión podrá ordenar al empleador el pago de una suma como parece ser que la Comisión se debe al trabajador temporal o al trabajador ocasional trabajador a cuenta de cualquier remuneración que se le pague en virtud de este y podrá, en ese orden, especificar el plazo en el que el pago se haga.

Interpretación

78. En esta parte,

"trabajador temporal" significa un trabajador que está empleado por un continuo período de no menos de un mes y no es un trabajador permanente o empleado para un trabajo que es de carácter estacional;

"trabajador ocasional" significa un trabajador contratado en un trabajo que es de carácter estacional o intermitente y no por un período continuo de más de seis meses y cuya remuneración se calcula diariamente.

PARTE XI - SINDICATOS Y EMPRESARIOS ORGANIZACIONES

Libertad de asociación

79. 1) Todo trabajador tiene derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su para la promoción y la protección de la economía y la sociedad del trabajador intereses.

2) No obstante lo dispuesto en el apartado 1), un trabajador cuya función sea normalmente considerado como

a. la elaboración de políticas;

b. toma de decisiones;

c. de gestión;

d. de confianza;

e. el desempeño de funciones de naturaleza altamente confidencial; o

f. el agente de un accionista de una empresa, no puede formar o unirse los sindicatos.

3) Con sujeción a lo dispuesto en el apartado 4), las clases de trabajadores a que se refiere el párrafo 2) se determinará mediante acuerdo entre el empleador y los trabajadores o los sindicatos.

4) Para determinar si un trabajador pertenece a la clase de los trabajadores a que se refiere el párrafo 2), las partes considerarán que la organización estructura y descripciones del trabajo o funciones del trabajador en cuestión.

Formación de un sindicato u organización de empleadores

80. 1). Dos o más trabajadores empleados en la misma empresa pueden formar un
2) Dos o más empleadores en la misma industria o comercio, cada uno de los cuales emplea a no menos de quince trabajadores puede formar o unirse a una organización.

Derechos de organización

81. Todo sindicato u organización patronal tiene derecho a
- a. redactar su constitución y reglamento, elegir sus funcionarios y representantes;
 - b. Organizar su administración y actividades y formular sus propios programas;
 - c. Participar en la formulación y hacerse miembro de cualquier federación de sindicatos u organizaciones de empleadores y participar en su legítima actividades; y
 - d. Afiliarse y participar en las actividades de una organización internacional o unirse a ella organizaciones de trabajadores o de empleadores.

Independencia de los sindicatos y las organizaciones de empleadores

82. Un sindicato o una organización de empleadores no estará sujeto a la control o ser ayudado financiera o materialmente por un partido político.

Solicitud de registro

83. 1) Un sindicato o una organización de empleadores deberá solicitar por escrito all Jefe de Trabajo debe registrarse.
2) La solicitud de registro según el apartado (1) se presentará con la constitución, reglas, nombres de los oficiales y dirección de la oficina de comercio sindicato u organización de empleadores.
3) Si, después de considerar la solicitud, el Jefe de Trabajo es satisfechos de que
- a) Se ha cumplido el apartado 2;
 - b) Que el solicitante sea un sindicato u organización patronal debidamente establecido bajo cualquier promulgación por el momento en vigor como una corporación;
 - c) la organización interna del sindicato o de los empleadores se ajusta a los principios democráticos;
 - d) El nombre del sindicato o de la organización de empleadores no se asemejan mucho a las de otro sindicato registrado u organización de empleadores, para engañar o confundir al público;
 - e) Los reglamentos del sindicato o de la organización de empleadores están en conformidad con el artículo 85; y
 - f) La constitución o los reglamentos del sindicato o de la patronal. organización no discriminan por los motivos enunciados en el artículo 87 contra cualquier persona, el Jefe de Trabajo registrará el sindicato o los empleadores organización.

Certificado de registro

84. Un sindicato o una organización de empleadores registrados con arreglo al artículo 81 ...se le entregará un certificado de registro por el Jefe de Trabajo.

Normas de los sindicatos y las organizaciones patronales

85. Los reglamentos de un sindicato o de una organización de empleadores incluirán disposiciones relativas a las siguientes cuestiones:
- a) Las mismas del sindicato u organización;
 - b) La sede social a la que pueden dirigirse la correspondencia y las notificaciones dirigido;
 - c) Los principales objetivos del sindicato o de la organización patronal;
 - d) Los requisitos para ser miembro;
 - e) Los motivos por los que se puede suspender a un oficial o a un miembro o despedido de su cargo o de su membresía;
 - f) El procedimiento de suspensión o destitución de un funcionario o un miembro;
 - g) Las cuotas de los miembros y otras suscripciones pagaderas;
 - h) La forma de disolución del sindicato o del empleador. organización y la disposición de sus activos;
 - i) La forma de alterar, modificar o revocar su constitución o reglas; y
 - j) Los poderes, funciones y deberes de los funcionarios del sindicato o organización de empleadores.

Registro de sindicatos y organizaciones de empleadores

86. El Jefe de Trabajo mantendrá un registro de comercio... sindicatos y organizaciones de empleadores, en los que se inscribirán los los detalles relativos a ellos y cualquier alteración o cambio que los afecte.

Protección contra la discriminación

87. 1) Un sindicato o una organización de empleadores no discriminará en su constitución o reglas contra cualquier persona por motivos de raza, lugar de origen, opinión política, color, religión, credo, género o discapacidad.
- 2) El Jefe de Trabajo no registrará a un sindicato o a un empleador organización que contravenga el párrafo 1), a menos que el sindicato o la la organización de empleadores toma medidas para rectificar el defecto en su constitución o en un período especificado por el Jefe de Trabajo.

Efecto del registro

88. Los derechos y poderes conferidos a los sindicatos o a los empleadores organizaciones en virtud de la presente ley sólo se ejercerán si los sindicatos o Las organizaciones de empleadores se registran de conformidad con la presente parte.

Cambio de nombre

89. 1) Un sindicato o una organización de empleadores puede cambiar su nombre de acuerdo con los requisitos de su constitución o reglas.
- 2) El cambio de nombre no afectará a ningún derecho u obligación de los sindicatos u organización patronal o su miembro, de otra manera el cambio no será válido.

Amalgama

90. Dos o más sindicatos u organizaciones de empleadores pueden en de acuerdo con los requerimientos de sus constituciones o reglas, amalgaman para formar un sindicato u organización de empleadores.

Registro de cambio de nombre y fusión

91. 1) Una notificación por escrito relativa a un cambio de nombre o una fusión debidamente firmado por los funcionarios del sindicato o la organización de empleadores o el sindicato u organización patronal fusionada se registrará en el Jefe de Trabajo dentro de los catorce días siguientes al cambio de nombre o amalgama.
2) El Jefe del Trabajo dirigirá al funcionario de un sindicato o la organización de empleadores que no cumpla con el párrafo 1) para hacerlo dentro de un período especificado por el Jefe de Trabajo, y la oficina deberá cumplir con la dirección, de lo contrario el cambio no será válido.

Alteración de las reglas

92. 1) Cualquier alteración de los reglamentos de un sindicato o de un empleador La organización será registrada en el Jefe de Trabajo por el gremio sindicato o la organización de empleadores.
2) El Jefe de Trabajo dirigirá al funcionario del sindicato o la organización de empleadores que no cumpla con el párrafo 1) para hacerlo dentro de un período especificado por el Jefe de Trabajo, y el oficial deberá cumplir con la dirección.

Federación

93. 1) Una federación de sindicatos o una federación de empresarios organización estará sujeta a todas las disposiciones de la presente Ley aplicables al comercio sindicatos u organizaciones de empleadores.

Cuentas y auditoría

94. 1) Un sindicato o una organización de empleadores registrados en virtud de la presente ley deberá
- a) Llevar libros y registros de cuentas de sus ingresos y gastos, activos y pasivos; y
 - b) Preparar estados financieros anuales que incluyan todos los ingresos y estados de gastos respecto de cada ejercicio económico del comercio sindicato u organización de empleadores y un balance que muestre su activos, pasivos y situación financiera al final de ese ejercicio económico.
- 2) Los libros y registros de cuentas y estados financieros serán auditada dentro de los seis meses siguientes al final de su ejercicio económico por un auditor nombrados por el sindicato o la organización de empleadores.

Estados financieros auditados

95. Un sindicato o una organización patronal deberá, en un plazo de siete meses después del final de su ejercicio económico, presentar al Jefe de Trabajo una copia de su estado financiero auditado.

PARTE XII - CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo colectivo

96. Con sujeción a las disposiciones de la presente Ley, un convenio colectivo relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores, pueden celebrarse entre uno o más sindicatos por un lado y representantes de uno o más los empleadores o las organizaciones de empleadores, por otro lado.

El deber de negociar de buena fe

97. 1) Todas las partes en la negociación de un convenio colectivo negociarán de buena fe y hacer todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo.
2) A los efectos del párrafo 1), cualquiera de las partes en la negociación poner a disposición de la otra parte información pertinente al tema de la negociación.
3) Cuando cualquier información revelada a los efectos de la negociación de un convenio colectivo no se haga público, la información se tratará como confidencial por la parte que recibe la información y no será revelada a un tercero sin el consentimiento previo por escrito de la parte que proporciona la información.
4) Las partes en la negociación de un convenio colectivo no podrán hacer declaraciones falsas o fraudulentas en lo que respecta a asuntos pertinentes a las negociaciones.

Contenido del convenio colectivo

98. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Ley y con sujeción a cualquier acuerdo entre las partes, un convenio colectivo puede incluir disposiciones sobre las siguientes cuestiones:
- a) La clase o categoría de trabajadores a la que se refiere;
 - b) Las condiciones de trabajo, incluidas las horas de trabajo, el descanso período, descansos para comer, vacaciones anuales, salud ocupacional y medidas de seguridad;
 - c) La remuneración y el método de cálculo de la remuneración de los trabajadores;
 - d) El período de prueba y las condiciones de la misma;
 - e) El período de preaviso de cese de empleo, transferencia y disciplina;
 - f) Los procedimientos para evitar y solucionar los problemas de las controversias derivadas de la interpretación, aplicación y la administración del acuerdo;
 - g) Los principios de la equiparación de la remuneración con productividad; y
 - h) Los servicios esenciales dentro del establecimiento

Certificado de negociación colectiva

99. 1) Un sindicato debe hacer una solicitud al Jefe de Trabajo para un certificado que designe a ese sindicato como el representante adecuado para llevar a cabo negociaciones en nombre de la clase de trabajadores especificados en el certificado de negociación colectiva con los empleadores de los trabajadores.
2) La solicitud presentada en virtud del apartado 1 incluirá
- a) La descripción de la clase de trabajadores respecto de los cuales la se hace la solicitud y su número estimado; y

- b) El número de trabajadores de esa clase que son miembros de la profesión unión por la que se hace la solicitud.
- 3) La clase de trabajadores puede especificarse en un certificado expedido en virtud de esta sección por referencia al empleador de los trabajadores o a la ocupación de los trabajadores o de cualquier otra manera suficiente para identificarlos.
- 4) El Jefe de Trabajo estará sujeto a los reglamentos establecidos por el Ministro, determine qué sindicato tendrá un certificado de negociación colectiva para la clase de trabajadores en una situación en la que hay más de un oficio sindicato en el lugar de trabajo.
- 5) Se expedirá un certificado de negociación colectiva a un sindicato para el la misma clase de trabajadores en un momento determinado.
- 6) El certificado expedido en virtud de la presente sección tendrá efecto a pesar de que algunos de los trabajadores de la clase especificada no son miembros del sindicato designados en el certificado.
- 7) El certificado expedido en virtud de la presente sección se publicará en el Gaceta del Jefe de Trabajo.
- 8) En cualquier momento después de la emisión de un certificado bajo esta sección, el Oficial de Trabajo puede
- a) A petición del sindicato o de la organización patronal; y
 - b) Tras consultar con el sindicato o la organización de empleadores, retirar el certificado sin afectar el derecho del sindicato para solicitar un nuevo certificado en virtud de esta sección.
- 9) Un sindicato que esté insatisfecho o agraviado con una decisión del Jefe de Trabajo, según las Partes XI o XII de la presente ley, podrá solicitar a la Comisión Laboral para la reparación.

Variación del certificado

100. 1) En cualquier momento después de la emisión de un certificado en virtud del artículo 99, el Oficial de Trabajo puede, tras consultar con el sindicato nombrado en él y la organización de empleadores apropiada, emitir un certificado de enmienda certificado variando la clase de trabajadores especificados en el certificado y cualquier. La referencia en la presente Ley a un certificado expedido con arreglo al artículo 99 se considerará para incluir dicho certificado en su forma enmendada en virtud de esta sección.
- 2) La emisión de un certificado enmendado no afectará a la pertenencia a un comité permanente de negociación o a un comité conjunto de negociación comité negociador nombrado en virtud del artículo 101, pero el empleador o los trabajadores de la clase especificada en el certificado, tal y como se modificó por la enmienda certificado, podrá designar representantes para que actúen en lugar de o junto con sus representantes actuales.
- 3) Cuando se expida un certificado de enmienda, el jefe de los trabajadores deberá hacer que se publique en la Gaceta una copia del certificado de enmienda.
- 4) Cuando se expida un certificado de modificación, la ampliación de la clase de trabajadores especificados en el certificado original, y hay en vigor un colectivo acuerdo que se aplica a todos los trabajadores de la clase especificada en el original el sindicato nombrado en el certificado deberá tomar medidas como le parece

apropiado para señalar ese acuerdo a la atención de todos los trabajadores a los que se extiende el acuerdo mediante el certificado de enmienda.

5) Cuando se expida un certificado de modificación que excluya a cualquier persona de la clase de trabajadores especificados en el certificado original, y hay en vigor un convenio colectivo que se aplicaba a esas personas, el certificado de enmienda no afectará a la aplicación del acuerdo a ellos, ni a ningún derecho a variar pero un acuerdo colectivo hecho después de la emisión del certificado de enmienda por otro sindicato tendrá efecto a pesar de cualquier cosa en el acuerdo previo.

Los comités de negociación

101. 1) El sindicato designado en un certificado expedido con arreglo al artículo 99 y el empleador de los trabajadores de la clase a la que se refiere el certificado cada uno de ellos nombrará a sus representantes autorizados para llevar a cabo negociaciones en su nombre, y los representantes constituirán una negociación permanente para negociar los asuntos que se le remitan.
- 2) La comisión permanente de negociación a que se refiere el apartado 1) deberá hacer reglas que rijan su procedimiento.
- 3) Una comisión negociadora permanente o una negociación conjunta permanente El comité creado en virtud de esta sección tendrá la facultad de nombrar a sub-committees, en la que podrá delegar cualquiera de sus funciones en virtud de la presente ley.

Las negociaciones de la comisión negociadora o de la comisión negociadora conjunta

102. 1) Las negociaciones sobre todos los asuntos relacionados con el empleo o non-employment o con las condiciones de empleo o con las condiciones de el empleo de cualquiera de los trabajadores de la clase especificada en un certificado expedido en virtud del artículo 99, se llevará a cabo a través de la negociación permanente o la comisión negociadora conjunta permanente, según sea el caso.
- 2) Cualquiera de las partes representadas en la comisión podrá notificar a la otra parte que les obligue a entablar negociaciones sobre cualquier asunto que pueda ...que el comité se ocupe adecuadamente de ello.
- 3) El acuerdo que se celebre entre las partes se hará por escrito y firmado por un miembro debidamente autorizado del comité que representa a cada una de las partes y se depositarán dos copias del acuerdo en la Comisión y el Jefe de Trabajo.

Las negociaciones pueden ser llevadas a cabo por un oficial o miembro del sindicato

103. 1) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 101, un funcionario o un miembro de un gremio sindicato que sea debidamente nombrado por su sindicato, podrá llevar a cabo negociaciones sobre cualquier asunto relacionado con el empleo o non-employment o las condiciones de empleo de cualquier trabajador que pertenece a la clase de trabajadores especificados en el certificado.
- 2) La persona que lleve a cabo negociaciones en virtud del presente artículo podrá notificar a las partes que les exigen entablar negociaciones sobre cualquier asunto que puede ser tratada adecuadamente por la persona y será deber de ambas las partes a hacer todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo sobre la asuntos a los que se refiere la notificación.

- 3) El acuerdo que se celebre entre las partes se hará por escrito y firmada por la persona que lleva las negociaciones.
- 4) Las normas establecidas en virtud del párrafo 2) del artículo 101 podrán ser aplicables a las negociaciones llevadas a cabo con arreglo a esta sección y a otros asuntos relacionados con tales negociaciones.

El fracaso de las negociaciones

104. Si la parte a la que se notifica con arreglo al párrafo 2 del artículo 102 o el apartado (2) de la sección 103, no se encuentra en el plazo de catorce días después de de la notificación tomar cualquier medida para entrar en negociaciones, la Comisión ordenará a la parte que entre en negociaciones inmediatamente, y la parte cumplirá con la directiva.

Efecto del convenio colectivo

105. 1) Un acuerdo celebrado por un sindicato a través de un comité negociador o un comité negociador permanente conjunto, hasta ahora como lo permiten los términos del acuerdo, se aplican a todos los trabajadores de la clase especificado en el certificado.
- 2) Las disposiciones de un convenio colectivo relativas a los términos de el empleo y la terminación del empleo, y las obligaciones personales y los derechos concedidos a un trabajador o empleador se considerarán como condiciones de un contrato de trabajo entre cada trabajador a quien las disposiciones se aplican y a su empleador.
- 3) Toda disposición que tenga efecto como términos de un contrato de empleo en virtud del párrafo 2), seguirá surtiendo efecto después de la expiración del convenio colectivo, siempre y cuando no hayan sido modificados por acuerdo de las partes o en cumplimiento de esta ley.
- 4) Los derechos conferidos a un trabajador por un convenio colectivo no podrán ser renunciado por el trabajador y, si hay algún conflicto entre los términos de una convenio colectivo y los términos de cualquier contrato que no figure en el convenio colectivo, el convenio colectivo prevalecerá a menos que los términos del contrato son más favorables para el trabajador; y es irrelevante si o no, el contrato se celebró antes del convenio colectivo.
- 5) La retirada de un certificado de nombramiento de un sindicato en virtud del párrafo 8 del artículo 99 no afectará a la validez de un colectivo acuerdo hecho por el sindicato antes de que el certificado fuera retirado, pero cualquier convenio colectivo que se haga por otro sindicato después de la La retirada del certificado tendrá efecto no obstante cualquier cosa en la acuerdo previo.

Notificación del convenio colectivo a los trabajadores

106. Las partes en las negociaciones llevarán los términos de la convenio colectivo a la vista de todos los trabajadores afectados.

Duración de los convenios colectivos

107. 1) Todo convenio colectivo celebrado en virtud del artículo 103 será para un plazo de al menos un año.

- 2) Una parte en un convenio colectivo no dará aviso en virtud de la sección 102 que requiere que la otra parte negocie con respecto a la materia que se rige por un convenio colectivo, a menos que, en el momento de la notificación, que acuerdo se debe, ya sea como resultado de la notificación dada en virtud de esta sección o de lo contrario, expirará dentro de los 28 días siguientes a la notificación de la notificación.
- 3) Cuando ninguna de las partes efectúe una notificación en virtud del párrafo 2) dentro de treinta días después de la expiración del convenio colectivo, el colectivo se considerará que el acuerdo sigue en vigor hasta que sea rescindido por el fiestas.

Disposición sobre la solución de controversias

108. Cada convenio colectivo contendrá una disposición para la aplicación de las normas definitivas y solución definitiva, en virtud de la Parte XVIII de la presente Acta, de todas las diferencias entre las personas a las que se aplica el acuerdo.

Facultad de extender los convenios colectivos

109. (1) Cuando le parezca al Jefe de Trabajo que
 - a) Todos o cualquiera de los términos de un convenio colectivo son adecuados para aplicación a una clase de trabajadores que se dedican a la misma tipo de trabajo, o que trabajan en la misma zona, como los trabajadores para a los que se aplica el convenio colectivo; y
 - b) Que las partes que celebraron el acuerdo eran suficientemente representante de los trabajadores a los que se aplica el acuerdo y sus empleadores, el Jefe de Trabajo puede ordenar que esos términos del colectivo se aplicará en relación con esa clase de trabajadores y sus empleadores como se aplican en relación con los trabajadores de la clase especificada en el certificado y sus empleadores.
- (2) El Jefe del Trabajo no emitirá ninguna directiva en sub-section (1) a menos que, tres meses antes de emitir la directiva, el Jefe del Trabajo El oficial, tras consultar con las organizaciones de empleadores correspondientes y los sindicatos interesados, publicaron en la Gaceta, un aviso
 - a) Describir la clase de trabajadores a los que se propone aplicar el acuerdo, en el que se establece el texto del convenio colectivo; y
 - b) Dar detalles de la manera y el tiempo en que las objeciones a la propuesta pueden ser presentadas al Jefe del Trabajo Oficial.
- (3) el Jefe de Trabajo tomará las medidas adecuadas para llevar a cabo del contenido de la notificación a la atención de los empleadores y los trabajadores afectados por las propuestas.
- (4) El Jefe de Trabajo no emitirá ninguna directiva bajo sub-section (1) que aplique los términos de un acuerdo a los trabajadores que no estaban en el clase descrita en la notificación dada en el apartado (2).
- 5) Cuando un convenio colectivo, cuyos términos son aplicados por cualquier directiva emitida en virtud del párrafo 1) deja de tener efecto, la directiva dejan de tener efecto en la misma fecha.

Efecto de la prórroga de los convenios colectivos

110. 1) Toda directiva dictada en virtud del artículo 109 que amplíe las disposiciones de un convenio colectivo sobre las condiciones de empleo y la terminación de empleo, y las obligaciones personales impuestas y los derechos concedidos a un trabajador, se considerarán como términos de un contrato de trabajo entre cada trabajador al que se aplican esas disposiciones y su empleador.
- 2) Las condiciones de un contrato de trabajo en virtud del párrafo 1) deberán continuar teniendo efecto después de que la directiva deje de tener efecto, siempre y cuando esas disposiciones no han sido modificadas por acuerdo entre las partes ni en de la aplicación de esta ley.
- 3) Los derechos conferidos a un trabajador por cualquier directiva emitida en virtud de el artículo 109 no será renunciado por el trabajador y, si hay algún conflicto entre el plazo ampliado por la directiva y los términos de cualquier contrato, el prevalecerá, a menos que los términos del contrato sean más favorables para el trabajador.

Cuotas sindicales

111. 1) Un sindicato al que se aplique la presente sección podrá expedir a la empleador de cualquier trabajador que sea miembro de ese sindicato, un aviso en el en el formulario de la Lista II de la presente ley solicitando al empleador
- a) Deducir de los salarios de sus trabajadores cubiertos por una expedido con arreglo al artículo 99, las sumas especificadas por el sindicato; y
 - b) Pagar las sumas deducidas según las indicaciones del comercio sindicato, y, con sujeción a esta sección, el empleador deberá cumplir con el aviso.
- 2) Un sindicato al que se aplique la presente sección podrá, al emitir una notificación en el formulario que figura en la Lista II de la presente Ley o, posteriormente, emitir un nuevo aviso solicitando al empleador, de la cantidad que el empleador debe pagar sobre al sindicato, para remitir una proporción indicada en el aviso directamente a un una rama específica del sindicato.
- 3) Una suma deducida de acuerdo con una notificación dada en virtud de esta sección será en cumplimiento de la responsabilidad del miembro respectivo del comercio para pagar las cuotas a ese sindicato.
- 4) una suma que un empleador tiene de acuerdo con una notificación en virtud de este se pagará la sección deducida del salario de un trabajador al sindicato durante no más de un mes después de la fecha de pago de los salarios, y el sindicato puede demandar en su propio nombre por cualquier suma que debería tener se ha pagado al sindicato

PARTE - XIII COMITÉ NACIONAL TRIPARTITO

Establecimiento del Comité Nacional Tripartito

112. Se establece un Comité Tripartito Nacional que estar compuesto por
- a) el Ministro que será el presidente;
 - b) cinco representantes del Gobierno;
 - c) cinco representantes de la organización de empleadores; y
 - d) cinco representantes de los trabajadores organizados.

Funciones del Comité Nacional Tripartito

113. 1) El Comité Nacional Tripartito
- a) Determinar el salario mínimo diario nacional;
 - b) asesorar sobre cuestiones de empleo y mercado de trabajo, incluida la mano de obra leyes, normas internacionales del trabajo, relaciones laborales y seguridad y salud ocupacional;
 - c) Consultar con los interlocutores del mercado de trabajo sobre cuestiones de importancia económica; y
 - d) Desempeñar las demás funciones que el Ministro solicite para la promoción del desarrollo del empleo y la paz en el sector trabajo.
- 2) El Ministro publicará en la Gaceta y en los medios de comunicación públicos como el Ministro puede determinar, un aviso del salario mínimo nacional diario determinado en virtud del apartado (1).
- 3) El Ministerio proporcionará al Comité Nacional Tripartito tales servicios de secretaría que el Comité pueda necesitar para la efectiva el desempeño de sus funciones.

Reunión del Comité Nacional Tripartito

114. 1) El Comité Nacional Tripartito se reunirá en ocasiones y lugares determinado por los miembros, pero se reunirá al menos una vez cada tres meses.
- 2) El quórum para una reunión del Comité Nacional Tripartito será ser nueve miembros con al menos dos miembros cada uno que representen a la gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores organizados.
- 3) El Comité Nacional Tripartito podrá invitar a cualquier grupo de interés a asistir a cualquiera de sus reuniones.
- 4) Salvo que se disponga otra cosa en la presente sección, el Comité Tripartito Nacional. El Comité regulará sus procedimientos.

Comités tripartitos regionales y de distrito

115. 1) El Comité Tripartito Nacional podrá crear subcomités de la Comité en las regiones y distritos que considere necesario para la el desempeño efectivo de sus funciones.
- 2) La composición de un subcomité regional o de distrito del Comité Tripartito Nacional será determinado por el Comité, excepto que habrá una representación equitativa del Gobierno, los trabajadores organizados y organizaciones de empleadores.
- 3) El Ministerio proveerá un subcomité con dicha secretaría servicios que el subcomité pueda requerir.

PARTE XIV - TRABAJO FORZOSO

Prohibición del trabajo forzoso

116. 1) No se exigirá a una persona que realice trabajos forzados.
- 2) Es delito que un empleador exija o haga exigir, o permiso para ser exigido, en su beneficio, el trabajo forzado de cualquier trabajador.
- 3) Todo empleador condenado por un delito en virtud del apartado 2) es responsable de una multa que no exceda de 250 unidades de penalización.

Interpretación de "trabajo forzado"

117. En esta parte, "trabajo forzoso" significa el trabajo o servicio que se exige a un persona bajo la amenaza de una pena y para la cual esa persona no ha ofrecido voluntariamente, pero no incluye

- a) El trabajo requerido como resultado de una sentencia u orden de un tribunal;
- b) Los trabajos exigidos a un miembro de una fuerza o servicio disciplinario como su o sus deberes;
- c) La mano de obra requerida durante un período en que el país esté en guerra o en el emergencia o calamidad que amenace la vida y well-being de la comunidad, en la medida en que la exigencia de la el trabajo es razonablemente justificable en las circunstancias de una situación que surjan o existan durante ese período para tratar con la situación; o
- d) El trabajo que se requiere razonablemente como parte de las actividades comunales normales o de otro tipo obligaciones cívicas.

PARTE XV - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO MEDIO AMBIENTE

Condiciones generales de salud y seguridad

118. 1) Es el deber de un empleador asegurarse de que cada trabajador empleado por él o ella trabaja en condiciones satisfactorias, seguras y saludables

2) Sin limitar el alcance del párrafo 1), el empleador deberá

- a) Proporcionar y mantener en el lugar de trabajo, la planta y el sistema de trabajo que son seguros y sin riesgo para la salud;
- b) Garantizar la seguridad y la ausencia de riesgos para la salud en relación con uso, manipulación, almacenamiento y transporte de artículos y sustancias;
- c) Proporcionar la información, las instrucciones, la capacitación y el supervisor teniendo en cuenta la edad, el nivel de alfabetización y otras circunstancias del trabajador para asegurar, en la medida en que sea razonable practicable, la salud y la seguridad en el trabajo de esos otros trabajadores comprometido con el trabajo en particular;
- d) Tomar medidas para impedir la contaminación de los lugares de trabajo por, y protegen a los trabajadores de los gases tóxicos y las sustancias nocivas, vapores, polvo, humos, nieblas y otras sustancias o materiales que pueden causar riesgos para la seguridad o la salud;
- e) Proporcionar y mantener sin costo alguno para el trabajador una seguridad adecuada aparatos, equipo adecuado de lucha contra el fuego, equipo de protección personal equipo, e instruir a los trabajadores en el uso de los aparatos o equipo;
- f) Disponer de servicios sanitarios y de lavado separados, suficientes y adecuados instalaciones e instalaciones adecuadas para el almacenamiento, el cambio, el secado y la limpieza de la contaminación de la ropa de hombres y mujeres trabajadores;
- g) Proporcionar un suministro adecuado de agua potable limpia en el lugar de trabajo; y

- h) Prevenir los accidentes y los daños a la salud que se produzcan como consecuencia de, o en relación con con el trabajo o en el curso del mismo, minimizando las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo.
- 3) Es obligación de todo trabajador utilizar los aparatos de seguridad, el equipo fire-fighting y el equipo de protección personal proporcionado por la el empleador en cumplimiento de las instrucciones del empleador.
- 4) El empleador no será responsable de los daños sufridos por un trabajador que contraviene el apartado (3) donde la lesión es causada únicamente por non-compliance por el trabajador.
- 5) Un empleador que, sin una excusa razonable, no cumple con cualquier de las obligaciones previstas en los párrafos 1) o 2) comete un delito y es responsable en condena sumaria a una multa no superior a 1000 unidades de pena o a prisión por un período que no exceda los 3 años o ambas cosas.

Exposición a peligros inminentes

119. 1) Cuando un trabajador se encuentra en cualquier situación en el lugar de trabajo que tiene motivos razonables para creer que presenta un peligro inminente y grave para su vida, seguridad o salud, el trabajador informará inmediatamente de este hecho a su supervisor inmediato y se retira de la situación.
- 2) El empleador no podrá despedir o poner fin al empleo de un trabajador o retener cualquier remuneración de un trabajador que se ha retirado o de una situación laboral que el trabajador tiene razones para creer que presenta peligro inminente y grave para su vida, seguridad o salud.
- 3) El empleador no exigirá a un trabajador que vuelva a trabajar en circunstancias en las que existe un continuo e inminente y grave peligro para la la vida, la seguridad o la salud del trabajador.

El empleador debe informar de los accidentes y enfermedades laborales

120. El empleador debe informar tan pronto como sea posible y no más tarde que siete días a partir de la fecha del suceso hasta la apropiada organismo gubernamental, los accidentes de trabajo y las enfermedades que se produzcan en el lugar de trabajo.

Medidas específicas

121. El Ministro puede, mediante un instrumento legislativo, elaborar reglamentos que establezcan para que los empleadores adopten medidas específicas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores empleados por ellos.

PARTE XVI - INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Inspección de trabajo

122. Se llevará a cabo una inspección para
- a) Asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente ley relativas a condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en su lugares de trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las horas de trabajo, los salarios, la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y el empleo de jóvenes;

- b) Proporcionar información técnica y asesoramiento a los empleadores y trabajadores sobre los medios más eficaces para cumplir con las disposiciones de esta ley;
- c) Poner en conocimiento del Departamento de Trabajo o de la Comisión cualquier defecto de esta ley; y
- d) Informar al Departamento de Trabajo o a la Comisión de otras injustas prácticas laborales o abusos no previstos específicamente en esta ley.

Nombramiento de un inspector

123. Los inspectores serán nombrados por la autoridad nominadora del Servicio para los fines especificados en la presente ley.

Facultades de los inspectores del trabajo

124. 1) Un inspector tiene poder para
- a) entrar libremente y sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche para inspeccionar cualquier lugar de trabajo durante las horas de trabajo;
 - b) entrar durante el día o la noche en cualquier local que el inspector tenga razón para creer que están sujetos a inspección;
 - c) Llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que el inspector considere necesario para asegurar que las disposiciones de la presente ley y se cumplen las normas establecidas en virtud de la presente ley;
 - d) Entrevistar, ya sea solo o en presencia de testigos, a cualquier empleador o trabajador sobre cualquier asunto relativo a la solicitud y el cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley y del Reglamento hizo debajo de ella;
 - e) Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que se relacionan con las condiciones de empleo de la trabajadores, a fin de comprobar que están en conformidad con esta Ley y los reglamentos elaborados en virtud de ella y copiar los documentos o hacer extractos de ellos;
 - f) Hacer cumplir la publicación de las notificaciones exigidas por la presente Ley o en virtud de ella;
 - g) Tomar o retirar, con fines de análisis, muestras de materiales y sustancias peligrosas o químicas utilizadas o manipuladas por los trabajadores en el curso de su empleo; y
 - h) Ordenar a los empleadores que lleven a cabo alteraciones en edificios, instalaciones y la planta necesaria para evitar cualquier peligro o amenaza de peligro para la la salud o la seguridad de los trabajadores dentro de un plazo que puede ser especificado en la dirección, pero no se permitira tal periodo si el inspector es de la opinión de que hay un peligro inminente para el la salud o la seguridad de los trabajadores.
- 2) Un empleador al que se le ordena, de acuerdo con el inciso (h) del párrafo (1), llevar a cabo cualquier las alteraciones pueden,
- a) Cuando el plazo en que se han de efectuar las modificaciones se especifica, apelar al Ministro contra la dirección dentro de siete días antes de la expiración del período; o

- b) Cuando no se especifique un plazo, apelar a más tardar siete días después de la dirección, en contra de la dirección, al Ministro
- 3) La decisión del Ministro sobre la apelación estará sujeta a cualquier otra ley sea definitiva, y el empleador deberá acatar la decisión y cualquier orden consecuente hecha.
- 4) Cuando se presente una apelación en virtud del párrafo 2), el Ministro deberá ordenar al empleador que tome las medidas provisionales que considere necesario para evitar cualquier peligro o amenaza de peligro para la salud o la seguridad de los trabajadores en espera de la determinación de la apelación.
- 5) Un empleador dirigido bajo el inciso (1) (h) para llevar a cabo cualquier alteraciones que no apelen al Ministro contra la dirección.
 - a) En caso de peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, llevar de las alteraciones inmediatamente; o
 - b) Cuando se especifique el plazo para la realización de las modificaciones, realizar las alteraciones antes de la expiración del período.
- 6) El empleador que no cumpla con una decisión u orden del ministro o un inspector según los párrafos 2 o 4 comete un delito y es ...y que se le imponga una multa que no exceda de 250 unidades de pena y en... además estará obligado a pagar una indemnización a cualquier persona que demuestre que o ha sufrido alguna pérdida, daño o perjuicio como resultado de la non-compliance por parte del empleador.

Los inspectores deben mantener la confidencialidad

125. 1) Un inspector no deberá
- a) Tengan un interés directo o indirecto en cualquier empresa que sea requerido para inspeccionar;
 - b) Divulgar durante o después de la terminación de su servicio, cualquier secretos de fabricación o comerciales o procesos de trabajo o información confidencial que puede haber llegado a su conocimiento en el curso de sus deberes;
 - c) Revelar la fuente de cualquier queja por la cual el inspector es informado de cualquier contravención de las disposiciones de la presente ley o los reglamentos hechos en virtud de ella o íntimos al empleador o al representante de los empleadores que se llevó a cabo una inspección en consecuencia de dicha denuncia.
- 2) El inspector que infrinja el apartado 1) comete un delito y está sujeto a una condena sumaria a una multa no superior a 500 unidades de pena o a una pena de prisión no superior a 2 años o a ambas.

Obstrucción de los inspectores

126. Toda persona que voluntariamente obstruya a un inspector de trabajo en el desempeño de sus funciones en virtud de la presente ley comete un delito, y es responsable de condena sumaria a una multa no superior a 250 unidades de pena o a prisión que no exceda los 12 meses o ambas cosas.

PARTE XVII - PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES

Discriminación

127. 1) Una persona que discrimine a cualquier persona con respecto a la empleo o condiciones de empleo porque esa otra persona es un miembro o un funcionario de un sindicato es culpable de prácticas laborales injustas.
- 2) Una persona que busca por medio de la intimidación, el despido, la amenaza de despido, o por cualquier tipo de amenaza o por la imposición de una pena, o dando u ofreciendo a dar un aumento salarial o cualquier otra alteración favorable de las condiciones de empleo, o por cualquier otro medio, trata de inducir a un trabajador a abstenerse de ser o continuar siendo miembro o funcionario de un sindicato es culpable de prácticas laborales injustas.
- (3) Un trabajador o grupo de trabajadores que por cualquier tipo de amenaza busca intimidar al empleador durante las negociaciones de un convenio colectivo es culpable de prácticas laborales injustas.
- 4) Los empleadores o las organizaciones de empleadores que buscan por cualquier tipo de amenaza intimidar al trabajador durante las negociaciones de un convenio colectivo son culpables de prácticas laborales injustas.

Interferencia de los empleadores en los asuntos sindicales

128. Un empleador que participa en la formación de un sindicato o, con la intención de influir negativamente en un sindicato, hace cualquier contribución, en o el valor del dinero, para ese sindicato, es culpable de prácticas laborales injustas.

El empleador para facilitar a los trabajadores el negocio de los sindicatos

129. 1) El empleador, previo aviso de no menos de veinticuatro horas, permiten a cualquier oficial de un sindicato cuyos miembros incluyen a cualquiera de sus o sus trabajadores, facilidades razonables y tiempo para consultar con el empleador o trabajadores en asuntos que afectan a los miembros del sindicato que son sus sus trabajadores y un empleador que no da facilidades y tiempo razonable es culpable de prácticas laborales injustas.
- 2) En la presente sección, por "instalaciones razonables" se entiende instalaciones como la empleador y sus trabajadores pueden acordar que son razonablemente necesarios para la los propósitos enunciados en el párrafo 1). Interferencia que causa pérdidas financieras
130. A reserva de las demás disposiciones de la presente ley, si un trabajador lleva a cabo cualquier actividad destinada a causar una grave interferencia en los negocios de su empleador que puede resultar en pérdidas financieras, el trabajador es culpable de trabajo injusto ...la práctica.

Actividades sindicales durante el horario de trabajo

131. 1) Un funcionario de un sindicato o cualquier otra persona no podrá durante horas normales de trabajo intentan persuadir o inducir a un trabajador, no cubierto por un convenio colectivo, para hacerse miembro o funcionario de un sindicato mientras el trabajador se encuentra en las instalaciones de su empleador, sin el consentimiento del empleador.

2) El dirigente de un sindicato o cualquier otra persona no podrá durante el horario de trabajo normal consulta con un empleado sobre asuntos sindicales, mientras que el trabajador se encuentra en los locales de su empleador sin el consentimiento de el empleador.

(3) Una persona que contravenga el párrafo (1) o (2) es culpable de injusto práctica laboral.

Quejas

132. La Comisión investigará y resolverá las quejas de los injustos prácticas laborales que se le presentan de conformidad con su reglamento.

La Comisión para hacer pedidos

133. 1) Cuando la Comisión compruebe que una persona ha participado en una práctica laboral desleal puede, si lo considera oportuno, dictar una orden que prohíba la persona a realizar o continuar realizando las actividades que se especifiquen en la la orden.

2) Cuando la Comisión compruebe que una persona ha participado en una práctica laboral desleal en virtud del artículo 127 que implica la terminación de o de las condiciones de su empleo, la Comisión puede, si lo considera conveniente, hacer una orden que requiera al empleador del trabajador.

a) Adoptar las medidas que se especifiquen en la orden de restablecer la posición del trabajador; y

b) Pagar al trabajador una suma especificada en la orden como compensación por cualquier pérdida de ganancias atribuida a la contravención.

3) Cuando la Comisión compruebe que una persona ha cometido una práctica laboral desleal en virtud del artículo 128 mediante la contribución a un comercio sindicato, la Comisión podrá, si lo considera oportuno, ordenar que el sindicato reembolse la contribución.

4) A los efectos de ejecutar una orden de la Comisión en virtud de esta sección, la orden tendrá efecto como si fuera hecha por el Tribunal Superior.

Apelaciones

134. Una persona agraviada por una orden, dirección o decisión tomada o dada por la Comisión, en virtud del artículo 133, podrá, en un plazo de catorce días a partir de la elaboración o de la orden, la dirección o la decisión, apelar al Tribunal de Apelación.

PARTE XVIII- COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

Subparte I Establecimiento y funciones de la Oficina Nacional del Trabajo

Comisión. Establecimiento de la Comisión

135. La ley establece una Comisión Nacional del Trabajo denominada en la presente ley como la "Comisión"...

Composición de la Comisión

136. 1) La Comisión estará compuesta por las siguientes personas:
- a) un presidente que será nombrado por los empleadores organización y trabajo organizado, excepto cuando no hay nombrar a un presidente en un plazo de sesenta días, según lo previsto, los empleadores organización en consulta con el trabajo organizado presentará la asunto a un mediador acordado por ellos; y
 - b) seis representantes, dos cada uno de ellos designados por el Gobierno, organización de empleadores y trabajo organizado.
- 2) El presidente y los demás miembros de la Comisión deberán ser nombrado por el Presidente en consulta con el Consejo de Estado.

Cualificaciones del presidente y otros miembros de la Comisión

137. Una persona está calificada para ser nombrada miembro de la Comisión si esa persona
- a) No ocupa cargos en un partido político; y
 - b) Tiene conocimientos y experiencia en relaciones laborales y de la gestión, excepto que en el caso del presidente, la persona también será conocedor del derecho industrial.

Funciones e independencia de la Comisión

138. 1) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
- a) Facilitar la solución de las controversias laborales;
 - b) Resolver las controversias laborales
 - c) Investigar las denuncias relacionadas con el trabajo, en particular las injustas prácticas laborales y tomar las medidas que considere necesarias para prevenir conflictos laborales;
 - d) Mantener una base de datos de personas calificadas para servir como mediadores y árbitros;
 - e) Promover la cooperación laboral efectiva entre los trabajadores y gestión; y
 - f) Desempeñar cualquier otra función que se le confiera en virtud de la presente Ley o cualquier otra promulgación.
- 2) En el ejercicio de sus funciones de arbitraje y solución de controversias, la Comisión no estará sujeta al control o dirección de cualquier persona o autoridad.

Facultades de la Comisión

139. 1) La Comisión ejercerá las siguientes facultades:
- a) Recibir las quejas de los trabajadores, los sindicatos y los empleadores, o organización de empleadores
 - i) Sobre el desacuerdo industrial; un
 - ii) Denuncia de la infracción de cualquier requisito de la presente Ley y los reglamentos elaborados en virtud de la presente ley;
 - b) Exigir a un empleador que proporcione información y estadísticas relativas al empleo de sus trabajadores y los términos y condiciones de su empleo en una forma y manera que la Comisión considera necesario; y

- c) Exigir a un sindicato o a cualquier organización de trabajadores que proporcione tales información que la Comisión considere necesaria".
 - d) Notificar a los empleadores y a las organizaciones de empleadores o de trabajadores y sindicatos en casos de contravención de esta Ley y su Reglamento que se haga en virtud de la presente ley y les ordena que rectifiquen cualquier incumplimiento o irregularidades.
- 2). Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1), la Comisión, al resolver un litigio industrial, tienen las facultades del Tribunal Superior en lo que respecta a
- (a). Imponer la comparecencia de los testigos e interrogarlos bajo juramento, afirmación o no.
 - (b). Obligar a la presentación de documentos; y
 - c) la cuestión de una comisión o solicitud de interrogar a un testigo en el extranjero.
- 3) La Comisión gozará, en lo que respecta a sus procedimientos, del mismo los privilegios e inmunidades relativos a los procedimientos en el Tribunal Superior.

Reunión de la Comisión

140. 1) La Comisión se reunirá para resolver los conflictos laborales, pero se reunirá al menos una vez cada dos meses para examinar los asuntos que afecten a su administración y el desempeño de sus funciones.
- 2) La Comisión, en su primera reunión, nombrará a uno de sus miembros como presidente adjunto.
- 3) El quórum en una reunión de la Comisión consistirá en la presidente o en ausencia del presidente, el presidente adjunto y otros cuatro miembros de la Comisión, al menos una persona cada uno de los cuales representa el gobierno, la organización de empleadores y el trabajo organizado.
- 4) La Comisión puede cooptar a cualquier persona para asistir a la reunión de la Comisión como asesor o consultor.
- 5) Una persona cooptada para asistir a una reunión de la Comisión hace no tienen derecho a votar sobre un asunto para su determinación o decisión por parte de la Comisión
- 6) La Comisión podrá permitir que se asista a sus reuniones las personas que la Comisión determine.
- 7) Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2), la Comisión regulará su propia procedimientos.

Comités de la Comisión

141. 1) La Comisión podrá designar
- a) Una comisión permanente compuesta por miembros de la Comisión; o
 - b) Un comité ad hoc integrado por no miembros o ambos miembros y no miembros de la Comisión
- 2) La Comisión asignará a cualquiera de sus comités tales funciones como puede determinar

Prestaciones para los miembros de la Comisión y sus Comités

142. Los miembros de la Comisión recibirán dietas ...determinado por el Ministro en consulta con el Ministro de Finanzas.

Duración del mandato de los miembros

143. 1) Los miembros de la Comisión desempeñarán sus funciones durante un período de cuatro años y pueden ser reelegidos después de la expiración de su...la titularidad del cargo.
- 2) El presidente o un miembro de la Comisión podrá en cualquier momento tiempo renunciar a su cargo mediante una carta dirigida al Presidente a través de la Ministro.
- 3) Un miembro de la Comisión podrá ser destituido de la Comisión del Presidente por incapacidad para desempeñar las funciones de su por mal comportamiento declarado o por cualquier causa justa.

El Comité Regional y de Distrito de la Comisión

144. 1) No obstante lo dispuesto en el artículo 141, la Comisión podrá establecer en las capitales regionales y de distrito que considere necesarias, las capitales regionales y Comités laborales de distrito.
- 2) La composición de un Comité Laboral Regional o de Distrito será determinada por la Comisión, excepto que habrá una representación igualitaria del Gobierno, de la organización sindical y de la organización de empleadores.
- 3) Los miembros de un Comité de Trabajo Regional o de Distrito deberán ser personas con conocimientos en relaciones laborales.
- 4) Un Comité Laboral Regional o de Distrito elegirá entre entre sus miembros, un presidente y un vicepresidente.

Funciones de un Comité Laboral Regional o de Distrito

145. Un Comité Laboral Regional o de Distrito actuará en el región o distrito respectivos, las funciones de la Comisión como le será asignado por escrito por la Comisión. Las reuniones de un Comité Laboral Regional o de Distrito
146. Las disposiciones de los artículos 140 a 143 respecto de la Comisión se aplicará con las modificaciones que sean necesarias a la Los comités laborales regionales y de distrito previstos en la ley. Secretaría de la Comisión
147. La Comisión, un Comité Laboral Regional o de Distrito de la La Comisión dispondrá de los servicios de secretaría y del personal que pueda ser necesario para el efectivo desempeño de sus funciones en virtud de la presente ley.

Gastos de la Comisión

148. Se asignará anualmente a la Comisión por Parlamento los fondos que la Comisión necesita para cubrir los gastos de la Comisión en el desempeño de sus funciones, incluidas las de su Comités regionales y de distrito.

Cuentas y auditoría

149. 1) La Comisión llevará los libros de contabilidad y los de la propia registros en relación con los libros de contabilidad.
- 2) Los libros de contabilidad y los registros estarán en tales como el Auditor General lo apruebe.
- 3) El Auditor General o un auditor designado por el Auditor General, dentro de los tres meses siguientes a la expiración de cada ejercicio económico, auditará los libros de cuentas y registros de la Comisión en respecto del año anterior.

4) El ejercicio económico de la Comisión será el mismo como el año financiero del Gobierno.

Los informes de los Comités Laborales Regionales y de Distrito

150. Un Comité Laboral Regional o de Distrito presentará los informes anuales de la Comisión dentro del período que la Comisión pueda dirigir sobre sus actividades, y presentará los demás informes que la Comisión pueda solicitar.

Informes anuales de la Comisión

151. 1) La Comisión, dentro de los ocho meses siguientes al final de cada ejercicio económico, presentará al Ministro un informe anual sobre las actividades de la Comisión durante ese año.

2) El informe incluirá una copia de las cuentas auditadas de la Comisión con respecto al ejercicio económico y el informe de la Auditor General o el auditor designado por el Auditor General sobre el cuentas

3) El Ministro, dentro de los dos meses siguientes a la recepción del informe anual de la Comisión presentará el informe al Parlamento con tal comentarios como el Ministro considere necesario.

Reglamento de la Comisión

152. 1) La Comisión podrá, mediante un instrumento legislativo, hacer reglamentos que prevén

a. el procedimiento de negociación, mediación y arbitraje de los procedimientos, en virtud de esta ley.

b. otros asuntos necesarios para el cumplimiento efectivo de su funciones en virtud de esta ley.

2) Los reglamentos elaborados en virtud del apartado 1) se registrarán por la firma del presidente de la Comisión o en ese la ausencia de la persona bajo la firma del presidente adjunto.

Sub-Parte II - Solución de controversias industriales

Arreglo por negociación

153. Las partes en una controversia industrial tienen la obligación de negociar de buena fe con el fin de llegar a un acuerdo de conformidad con los procedimientos de solución de controversias establecido en el convenio colectivo o contrato de trabajo.

Mediación

154. 1) Con sujeción al límite de tiempo respecto de los servicios esenciales, si la las partes no resuelven una controversia mediante la negociación en un plazo de siete días después de el surgimiento de la controversia, una o ambas partes por acuerdo podrá remitir la controversia a la Comisión y solicitar asistencia de la Comisión para el nombramiento de un mediador.

2) Cuando la Comisión está convencida de que las partes no han agotó los procedimientos establecidos en el convenio colectivo o no han acordado renunciar a esos procedimientos, la Comisión ordenará a las partes que cumplan con esos procedimientos en el marco de dicha tiempo que la Comisión pueda determinar.

- 3) Cuando la Comisión está convencida de que
 - a) Las partes han agotado los procedimientos establecidos en la acuerdo colectivo;
 - b) Las partes no han logrado resolver la controversia; y
 - c) Ninguna de las partes ha solicitado la asistencia de la Comisión para nombrar un mediador, la Comisión pedirá a las partes que resuelvan la controversia por mediación dentro de los tres días siguientes a que la Comisión tenga conocimiento de la no resolución de la disputa.
- 4) Cuando las partes acuerden mediar y al final de la procedimientos de mediación haya una solución de la controversia, el acuerdo entre las partes en lo que respecta a los términos de la de la liquidación se registrará por escrito y será firmada por el mediador y las partes en la controversia.
- 5) El acuerdo de transacción a que se refiere el apartado 4) será vinculante para todas las partes, a menos que el acuerdo establezca lo contrario.
- 6) Cuando al final de un procedimiento de mediación, ningún acuerdo es alcanzado, el mediador declarará inmediatamente la controversia como sin resolver y remitirá la controversia a la Comisión.

Lista de mediadores y árbitros

155. 1) La Comisión mantendrá una lista de personas cualificadas que son conocedores de las relaciones laborales para servir como mediadores o árbitros para cada grupo.
- 2) Los nombramientos de mediadores o árbitros pueden hacerse desde el lista de mediadores y árbitros.
- 3) La persona designada como árbitro o miembro de un arbitraje de arbitraje no está calificado para servir en esa capacidad si la persona tiene alguna intereses financieros o de otro tipo en la empresa o en los empleadores o los trabajadores organización involucrada en la disputa.

Nombramiento de los árbitros

156. Con sujeción a la Ley de Arbitraje de 1961 (Ley 38), o cualquier otra ley general de resolución de controversias en vigor, las partes en un conflicto industrial controversia acordará el método de designación de los árbitros o panel arbitral y a falta de un acuerdo entre las partes la Comisión nombrará un árbitro o un panel arbitral.

Arbitraje voluntario

157. 1) Cuando la mediación fracasa con arreglo al párrafo 6 del artículo 154 y la controversia es de la Comisión, la Comisión, con el consentimiento de ésta de las partes remiten la controversia a un árbitro o a un panel de arbitraje nombrados en virtud del artículo 156.
- 2) Las partes en una controversia industrial deberán, dentro de los tres días siguientes el nombramiento de un árbitro o un panel de arbitraje en virtud del artículo 156, presentar al árbitro por escrito una declaración de la cuestiones o preguntas en disputa firmadas por uno o más de los los partidos o sus representantes.
- 3) El árbitro designará lo antes posible una fecha y una hora para lugar para la audiencia y notificará a las partes.

4) Si alguna de las partes no comparece ante el árbitro después de la expiración de siete días después de ser notificado, el árbitro procederá a escuchar y determinar la controversia.

Laudo arbitral

158. 1) La decisión del árbitro o de la mayoría de los árbitros deberá constituir el laudo y serán vinculantes para todas las partes.
- 2) El árbitro comunicará el laudo por escrito a las partes y la Comisión dentro de las setenta y dos horas siguientes al laudo se ha hecho excepto cuando la Comisión es el árbitro.

Notificación de la intención de recurrir a la huelga o al cierre patronal

159. Donde
- a) Las partes no se ponen de acuerdo para someter la controversia a un procedimiento voluntario arbitraje; o
 - b) La controversia sigue sin resolverse al final del arbitraje proceder, cualquiera de las partes que tenga la intención de hacer una huelga o instituir un cierre patronal, deberá dar por escrito notificación de esto a la otra parte y a la Comisión, con siete días después el hecho de no aceptar someter la controversia a un arbitraje voluntario o la terminación de los procedimientos.

Huelga y cierre patronal

160. 1) La parte en un conflicto laboral que haya notificado su intención para recurrir a una huelga o a un cierre patronal con arreglo al artículo 159 sólo podrá hacerlo después de la expiración de siete días a partir de la fecha de la notificación y no en ningún momento antes de la expiración de ese período.
- 2) Si la controversia sigue sin resolverse dentro de los siete días siguientes a la el comienzo de la huelga o el cierre patronal, la controversia se resolverá por arbitraje obligatorio según el artículo 164.

Período de reflexión

161. 1) Una parte en un conflicto laboral no recurrirá a una huelga o bloqueo durante el período en que la negociación, la mediación o el arbitraje del procedimiento está en curso.
- 2) Toda parte que contravenga el párrafo 1) será responsable de cualquier daños, pérdidas o lesiones sufridas por cualquier otra parte en la controversia.

Servicios esenciales

162. 1) En todo conflicto laboral que afecte a los trabajadores que participen en una servicio esencial, las partes en la controversia se esforzará por resolver la controversia dentro de los tres días siguientes al surgimiento de la misma por negociación.
- 2) Si una vez transcurridos los tres días, la controversia permanece sin resolver, las partes deberán, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la expiración de los tres días, remitir la controversia a la Comisión para su solución por arbitraje obligatorio según el artículo 164..

(3) La Comisión tomará medidas inmediatas, pero no más tarde de tres días después de que se le haya remitido la controversia, para resolver la de la controversia mediante el arbitraje obligatorio en virtud del artículo 164.

Prohibición de huelga o cierre patronal en relación con los servicios esenciales

163. Un empleador o un trabajador dedicado a un servicio esencial no recurrirá a un cierre patronal o a una huelga en relación con o en fomento de cualquier conflicto laboral que implique a los trabajadores del servicio esencial.

Referencia obligatoria al arbitraje

164. 1) Cuando una controversia se somete a arbitraje obligatorio de conformidad con el artículo 160 o 162, la Comisión será la árbitros y notificará a las partes una notificación
- a. Declarando lo que, en su opinión, son los asuntos no resueltos entre las partes; y
 - b. Preguntar a las partes si están de acuerdo con esas cuestiones.
- 2) La Comisión, dentro de los catorce días siguientes a la notificación de la notificación, determinará el litigio mediante un arbitraje obligatorio.
- 3) Un arbitraje obligatorio estará compuesto por tres miembros de la Comisión, con un miembro cada uno en representación del Gobierno, organizó organización de trabajadores y empleadores.
- 4) En un arbitraje obligatorio, la decisión de la mayoría de los árbitros constituirán el laudo y serán vinculantes para todas las partes.

Facultades de arbitraje

165. El árbitro nombrado con arreglo a los artículos 156 ó 164 tendrá el las facultades del Tribunal Superior para hacer cumplir la asistencia de personas ante el árbitro o examinando a esas personas bajo juramento o afirmación y obligando a la producción de documentos.

Vacante en el panel de arbitraje

166. 1) En un arbitraje compuesto por más de un árbitro, cuando un vacante se produce en su número, los árbitros pueden con el consentimiento de las partes, actuar a pesar de la vacante.
- 2) Cuando las partes no den su consentimiento como se requiere en subsección 1), la parte cuyo número de árbitros se vea afectado por la vacante, nombrará otro árbitro para llenar la vacante inmediatamente; en su defecto, la Comisión nombrará a otro árbitro para llenar la vacante.
- 3) En un arbitraje obligatorio, cuando se produce una vacante en el de arbitraje, el otro miembro de la Comisión en representación del grupo de interés del árbitro ausente llenará la vacante.

Publicación del laudo arbitral obligatorio y efecto del arbitraje adjudicaciones de contratos de empleo existentes

167. 1) El laudo de la Comisión en un arbitraje obligatorio, inmediatamente después de la finalización se publicará en la Gaceta por el Comisión.

2) El laudo publicado en virtud del párrafo 1) será definitivo y vinculante para las partes, a menos que se impugne en el Tribunal de Apelación el cuestiones de derecho dentro de los siete días siguientes a la publicación del laudo.

3) Con sujeción a cualquier apelación, un laudo resultante de una El arbitraje obligatorio prevalecerá sobre cualquier contrato de trabajo o convenio colectivo vigente en el momento de la adjudicación y los términos del contrato de trabajo o del acuerdo de cobro serán se considera que ha sido modificado en la medida en que sea necesario para para ajustarse al premio.

PARTE XIX - HUELGAS

Huelga o cierre ilegal

168. 1) Con sujeción a los artículos 159 y 160, una huelga o un cierre patronal es legal si en simpatía o en apoyo de una acción de huelga emprendida por otro trabajador o grupo de trabajadores contra su empleador a causa de un conflicto laboral con el empleador.

2) Una persona que declara o instiga o incitar a otros a participar en una huelga o cierre patronal o actúa en favor de una huelga o cierre patronal que es ilegal según el apartado (1) es responsable de cualquier daño, pérdida o lesión sufrida por cualquier otra persona como resultado de la huelga o el cierre ilegal.

3) La forma de una huelga o cierre patronal en simpatía con otro cuerpo o organización será en una forma acordada con la dirección de los simpatizantes y no interrumpirá las actividades operacionales de la empresa cuyos trabajadores son simpatizantes.

4) Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2), un trabajador que participe en una huelga ilegal puede hacer que el empleador termine sus servicios sin previo aviso por el incumplimiento de su contrato de trabajo o puede perder su remuneración por el período durante el cual no está involucrada en la huelga ilegal.

5) Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 2), un empleador que recurra a El cierre ilegal es responsable de pagar la remuneración no pagada de los trabajadores.

6) Los reglamentos pueden prever además cuestiones relativas a la simpatía huelgas.

El efecto legal de la huelga o el cierre patronal legal

169. 1) Durante cualquier huelga o cierre legal, la relación laboral entre el empleador y los trabajadores no se verán afectados por la huelga o bloqueo y cualquier terminación del contrato de empleo como resultado de la huelga o el cierre legal es nulo.

2) No se iniciará ningún procedimiento civil contra ningún trabajador, empleador, sindicato u organización de empleadores o un funcionario o un miembro de dicho sindicato u organización con respecto a cualquier huelga legal o acción de bloqueo adoptada de conformidad con las disposiciones de la presente ley.

3) Nada de lo dispuesto en la presente parte hará lícito un acto de coacción física o violencia contra cualquier persona o daños a la propiedad de cualquier persona cuando el acto o el daño es un delito en virtud del Código Penal Código, 1960 (Ley 29).

Sustitución temporal de la mano de obra

170. 1) El empleador no podrá emplear a ninguna persona para realizar el trabajo de un trabajador que participe en una huelga legal a menos que el trabajo sea necesario para asegurar servicios mínimos esenciales de mantenimiento en la empresa.
- (2) El trabajador tiene derecho a negarse a realizar cualquier trabajo normalmente realizado por el trabajador que participa en una huelga legal, excepto que el trabajador no se negará a realizar el trabajo si es necesario asegurar los servicios mínimos de mantenimiento.
- 3) Una controversia sobre si un trabajo es necesario para asegurar un mínimo los servicios de mantenimiento se remitirán a la Comisión para determinación, y la decisión de la Comisión estará sujeta a cualquier otra ley sea definitiva.
- 4) A los efectos de la presente sección "servicios mínimos de mantenimiento" son aquellos servicios en un emprendimiento cuya interrupción causan daños materiales al equipo y la maquinaria y que por el acuerdo debe mantenerse durante la huelga o el cierre patronal.

Piquetes

171. 1) Es lícito para promover una huelga o un cierre patronal lícitos para cualquier persona a estar presente en o cerca de no menos de diez metros de su lugar de trabajo o antiguo lugar de trabajo o lugar de negocios del empleador o antiguo empleador, con el fin de comunicar pacíficamente información o persuadir pacíficamente a cualquier otra persona para que no entre en el lugar de trabajo o en el lugar de negocios, trabajar o tratar o manejar el producto del empleador o hacer negocios con el empleador.
- 2) El pillaje es ilegal si se lleva a cabo en un lugar de menos de diez metros fuera del lugar de trabajo o del negocio del trabajador, y cualquier persona que participa en un piquete ilegal es responsable de cualquier daño, pérdida o lesión sufrida por cualquier otra persona como resultado del piquete ilegal.

PARTE XX - DISPOSICIONES VARIAS

Cumplimiento de las órdenes de la Comisión

172. Cuando una persona incumple o se niega a cumplir una instrucción o una orden emitida por la Comisión en virtud de la presente Ley, la Comisión hará una solicitud al Tribunal Superior de una orden para obligar a esa persona a cumplir con la dirección u orden.

Las infracciones por el cuerpo de las personas

173. 1) Cuando un delito previsto en la presente ley sea cometido por un grupo de personas, la siguiente disposición tendrá efecto.
- a) Cuando la persona jurídica sea una persona jurídica, cada director de esa corporación se considera que también cometió el delito;
 - b) Cuando el cuerpo de personas sea una empresa, todos los socios de la misma se considera que la empresa también ha cometido el delito; y
 - c) Cuando el cuerpo de personas sea un sindicato o grupo de trabajadores trabajadores, cada oficial o líder del sindicato o grupo de trabajadores se considera que ha cometido el delito.

2) No se considerará que una persona ha cometido el delito si el persona prueba que el delito fue cometido sin su conocimiento o que ejerció la debida diligencia para evitar la comisión de la delito

Reglamento

174. Con sujeción a lo dispuesto en la presente ley, el Ministro puede dictar reglamentos,
- a) Para asegurar el cumplimiento en este país de las disposiciones de cualquier convenio internacional relativo al trabajo que se aplique a Ghana, ya sea antes o después de la entrada en vigor de esta Ley;
 - b) En relación con las huelgas de simpatía;
 - c) Que prevea las condiciones y el procedimiento para la concesión de licencias a las agencias de empleadores privados;
 - d) En relación con la actuación del Comité Tripartito Nacional Comité;
 - e) Sobre las medidas específicas que deben adoptar los empleadores para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores;
 - f) La especificación de los incentivos especiales previstos en el párrafo 3 del artículo 46;
 - g) La prescripción de los derechos por las licencias concedidas en virtud del párrafo c);
 - h) La prescripción de la escala de honorarios que debe cobrar el soldado raso. Agencias de empleo; y
 - i) En general, para la aplicación de las disposiciones de la presente ley.

Interpretación

175. En la presente Ley, a menos que el contexto requiera otra cosa,
- "árbitro" incluye un panel de árbitros;
 - Por "Centro" se entiende un Centro de Empleo Público establecido en virtud de sección 2 de esta ley;
 - "Comisión" significa la Comisión Nacional del Trabajo establecida en virtud del artículo 135 de la presente Ley;
 - "contrato de empleo" significa un contrato de servicio, ya sea expresa o implícita, y si se expresa de forma oral o escrita;
 - "Comité de Distrito" significa un Comité Laboral de Distrito del Comisión;
 - "trabajador doméstico" significa una persona que no es miembro de la familia de una persona que lo emplea como ayuda doméstica"
 - El "empleador" es toda persona que emplea a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo;
 - "organización de empleadores" significa cualquier organización de empleadores establecido por los empleadores cuyos propósitos principales son la representación y promoción de los intereses de los empleadores y la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y que es registrada en virtud del artículo 84 de la Ley;
 - los "servicios esenciales" incluyen las zonas de un establecimiento en las que una acción podría dar lugar a una pérdida particular o total de vidas o plantear una peligro para la salud y la seguridad públicas y otros servicios como el El ministro puede ser el instrumento legislativo que determine;

"controversia laboral" significa cualquier controversia entre un empleador y uno o más trabajadores o entre trabajadores y trabajadores que se relaciona a los términos y condiciones de empleo, la condición física en el que se exige a los trabajadores que trabajen, el empleo y non-employment o la terminación o suspensión del empleo de uno o más trabajadores y los intereses sociales y económicos, de los trabajadores pero no incluye ninguna cuestión relativa a la interpretación de este Ley, un convenio colectivo o contrato de trabajo o cualquier asunto que por acuerdo entre las partes de un convenio colectivo o contrato de trabajo no da lugar a una acción sindical o bloqueo;

"cierre" significa el cierre de un lugar de trabajo, la suspensión del trabajo por un empleador o la negativa de un empleador a emplear o volver a contratar a cualquier número de sus trabajadores, como consecuencia de una disputa;

Por "trabajo manual" se entiende cualquier trabajo realizado por las manos o trabajo;

Por "médico" se entiende un médico registrado en la Decreto Médico y Dental, 1972 (NRCD 91) o cualquier otra ley para el tiempo que está en vigor;

"partera" significa una partera registrada en el Registro de Enfermeras y Parteras Decreto de 1972 (NRCD 117) y no incluye un Decreto de Nacimientos Tradicionales Asistentes;

"Ministro" significa el Ministro asignado a la responsabilidad del trabajo.

"persona con discapacidad" significa un individuo que, por causa de una lesión, enfermedad o deformidad congénita, está sustancialmente impedida en obtener o mantener un empleo o en la realización de cualquier trabajo en su o su propia cuenta, de un tipo que aparte de esa lesión, enfermedad o deformidad se adaptaría a su edad, experiencia y calificación

"piquete" significa la acción por la cual los trabajadores fuera de un lugar de trabajo pretenden persuadir a otros trabajadores para que no entren en el lugar de empleo durante los disturbios laborales;

Por "agencia de empleo privada" se entiende cualquier entidad corporativa que actúe como un intermediario con el fin de conseguir empleo para un o la contratación de un trabajador para un empleador;

"Comité Regional" significa un Comité Laboral Regional de la Comisión;

La "remuneración" incluye el salario o sueldo básico o mínimo y cualquier emolumentos adicionales pagaderos directa o indirectamente por el empleador al trabajador a causa del empleo del trabajador;

Los "gastos de repatriación" incluyen...

a) los gastos de subsistencia y de viaje del trabajador y acompañando a los miembros de su familia durante el viaje hacia y desde el lugar de trabajo; y

b) Los gastos de subsistencia durante el período, si los hubiere, entre el fecha de vencimiento del contrato y la fecha de repatriación;

"Acoso sexual" significa cualquier acto no deseado, ofensivo o importuno insinuaciones sexuales o peticiones hechas por un empleador o superior oficial o un compañero de trabajo, ya sea un hombre o una mujer;

"comité permanente conjunto de negociación" significa un organismo compuesto por representantes de dos o más sindicatos y de uno o más los sindicatos y los representantes de los empleadores establecidos a efectos de negociación colectiva y está autorizado por o en nombre de aquellos los sindicatos y los representantes de los empleadores para entrar en el colectivo acuerdos en su nombre;

"Huelga" significa cualquier acción de dos o más trabajadores que actúen de manera concertada que tiene la intención de restringir de cualquier manera el servicio que normalmente proporcionan al empleador o disminuyen la producción de tales servicios con el fin de aplicar una presión coercitiva sobre el empleador e incluye la huelga de simpatía y esas actividades comúnmente llamadas una regla de trabajo, una huelga de ir despacio o de sentarse;

"trabajador de tareas" significa una persona que realiza un trabajo por una cuota;

"sindicato" significa cualquier asociación de trabajadores con los propósitos principales de los cuales son para promover y proteger su economía y su sociedad intereses y que está registrado en virtud del artículo 84 de la presente Ley y incluye una federación de sindicatos registrados en virtud de esta ley;

"empresa" incluye el negocio de cualquier empleador...

"trabajador" significa una persona empleada en virtud de un contrato de trabajo ya sea de forma continua, a tiempo parcial, temporal o casual;

El "lugar de trabajo" incluye cualquier lugar donde un trabajador necesite estar o pasar razón de su trabajo que está bajo el control directo o indirecto del trabajador;

"joven" significa una persona de 18 años o más pero menor de 21 años.

Modificación de las leyes existentes

176. Las disposiciones de cualquier promulgación de relevancia para esta ley en existencia antes de la entrada en vigor de la presente ley, tendrá efecto a reserva de dichas modificaciones necesarias para dar efecto a esto, y en la medida en que el disposiciones de cualquiera de estas promulgaciones es incompatible con esta ley, la prevalecerán las disposiciones de la presente ley.

Derogaciones y modificaciones

177. 1) Quedan derogadas las disposiciones especificadas en la Lista III de la presente Ley.
2) La promulgación especificada en la primera columna de la Lista IV de la presente Acta se modifica de la manera especificada en la segunda columna.

Ahorro y disposición transitoria

178. 1) Sin perjuicio de la derogación de las leyes especificadas en la Lista III, y el instrumento jurídico elaborado con arreglo a esas leyes y en vigor inmediatamente antes de la entrada en vigor de la presente Ley se mantienen en vigor hasta enmendado, revocado o tratado de otra manera en virtud de la presente Ley.
2). El Congreso de los Sindicatos y los sindicatos (ya sea afiliadas o no al Congreso de Sindicatos) que existen inmediatamente antes de la entrada en vigor de la presente ley no estará obligado a solicitará el registro sólo por razón de la entrada en vigor de esta ley.
3). A partir de la entrada en vigor de la presente ley y hasta que la Comisión Nacional del Comité Tripartito previsto en la sección 110 está compuesto, el acuerdo administrativo existente sobre el comité tripartito nacional continuar operando.

Inicio

179. La presente ley entrará en vigor en la fecha en que el Ministro Nominación del instrumento ejecutivo.

HORARIO 1
(Sección 13)

DECLARACIÓN ESCRITA DE LOS DETALLES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Nombre del empleador.....
2. Nombre del empleado
3. Fecha de la primera cita.....
4. Usted está empleado como (título de trabajo o grado).....
5. Su tarifa, método e intervalos de pago es
6. Sus horas de trabajo son.....
7. Sus períodos de vacaciones y detalles de pago de vacaciones son.....
8. Las condiciones relativas a la incapacidad para trabajar debido a enfermedad o lesión y los detalles de la paga por enfermedad, si la hay, son.....
9. Detalles de la seguridad social o del plan de pensiones.....
10. La cantidad de aviso para terminar el empleo será dada por:.....
 - a. el empleador.....
 - b. el trabajador.....
11. Las reglas disciplinarias aplicables a usted son.....
12. El procedimiento para tratar cualquier queja o disputa es
13. Pago de horas extras, si las hay.....

Fecha.....

Firma del empleador

Firma del trabajador

PROGRAMA II
(Sección 111(1))
FORMA DE NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR

A
(Nombre del empleador)

En nombre del sindicato, solicito para deducir del salario de sus empleados cubiertos por el certificado emitida en virtud del artículo 99 de la Ley del trabajo 2003,..... cedis mensuales en el cumplimiento de su las cuotas sindicales y a pagar la cantidad a la cuenta que se indique por el Jefe de Trabajo.

Esta notificación no se aplica a los salarios que debe pagar cualquier empleador dentro de los 7 días desde el recibo de la notificación.

.....	(Nombre)
.....	Firma
.....	Título de oficial
.....	Lista de miembros

**PROGRAMA III
(Sección 175 (1))
PROMULGACIÓN DEROGADA**

La Conspiración y la Protección de la Propiedad (Disputas Comerciales) (Cap 90)

El Decreto sobre los sindicatos (Cap. 91)

Ordenanza sobre los sindicatos (enmienda), 1953 (N° 19)

El Decreto de Sindicatos (Enmienda), 1966 (NLCD 110)

Las controversias comerciales (arbitraje e investigación) (Cap. 93)

Ley de Relaciones Laborales de 1965 (Ley 299)

La Ley de Relaciones Laborales de 1965 (Enmienda) Decreto, 1967 (NLCD189)

El Decreto de Relaciones Industriales (Enmienda), 1972 (NRCD 22)

El Decreto (Enmienda) del Trabajo, 1967 (NLCD 212)

El Decreto (Enmienda) del Trabajo, 1969 (NLCD 331)

El Decreto (Enmienda) del Trabajo, 1969 (NLCD 342)

El Decreto de Trabajo (Enmienda), 1973 (NLCD 368)

El Decreto (Enmienda) del Trabajo, 1976 (NLCD 150)

El Decreto (Enmienda) del Trabajo, 1976 (NLCD 212)

La Ley de Servicio Público (Comisión de Negociación) de 1992 (PNDCL 309)

**PROGRAMA IV
(Sección 175 (2))
PROMULGACIÓN ENMENDADA**

Columna 1	Columna 2
Promulgación	Cómo se ve afectada
Ley de la Infancia, 1998 (Ley 560)	<ul style="list-style-type: none">• El artículo 93 se modifica con la supresión de de las palabras "y joven" dondequiera que ocurran.• El párrafo 1 del artículo 95 se modifica por la supresión de las palabras "y joven persona"• El artículo 124 es modificado por la supresión de la definición de "joven persona".

Fecha de notificación a la Gaceta: 10 de octubre de 2003