



REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

Ley Núm. 6 /2026, de fecha 10 de
abril, por la que se modifican Determinados
Artículos de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3
de diciembre, General de Trabajo en la
República de Guinea Ecuatorial.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Fundamental de la República de Guinea Ecuatorial recoge en sus Artículos 5, 26, 27 y 28 los fundamentos de la Sociedad Ecuatoguineana en lo referido al Sector Socio-laboral.

Con el fin de seguir reforzando y mejorando las bases legales que son la guía para cualquier comportamiento a nivel social y siendo del interés del Gobierno hacer un espacio normativo atractivo que incentive el emprendimiento y la inversión tanto nacional como extranjera, en el marco del Plan Nacional de Diversificación Económica para el Horizonte 2035, se acomete la revisión de algunos artículos de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3 de Diciembre, General de Trabajo; para mejorar lo existente, introducir cambios en algunos preceptos que recogen realidades laborales que siendo habituales carecen de amparo legal y suprimir otros que ya no se adecúan a los tiempos y las necesidades socioeconómicos de Guinea Ecuatorial.

La vigente Ley General de Trabajo surge en un contexto laboral en el que era necesario hacer atractiva la contratación, mejorar la administración del trabajo, así como reducir la carga del despido, aun cuando recogía ciertas ventajas a favor del grueso de trabajadores para asegurar su protección; sin embargo, no llegó a obtener suficientes garantías sobre la continuidad y estabilidad para la actividad empresarial en el país. Trascurridos cuatro años desde su promulgación, y habiendo sufrido el País las consecuencias de la Pandemia del Covid-19, la crisis económica mundial, el acontecimiento del 7 de Marzo de 2021 en la Ciudad de Bata y las crisis bélicas

..//..



REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

mundiales que han afectado el tránsito normal de las vías comerciales y consecuentemente el flujo económico; se observa que dichos objetivos no se han alcanzado en los niveles previstos.

Por tanto, el objetivo de esta modificación es, pues, facilitar la convergencia de los intereses de unos y otros, para que el mercado laboral de Guinea Ecuatorial, crezca en competitividad, productividad y sea atractivo para empresarios e inversores, toda vez que se tiene claro que las actitudes punibles e irresponsables de los que intervienen en la relación laboral deben ser claramente rechazadas por disposiciones y normas reguladoras del sector. Todos estos aspectos encuentran en la presente Ley una regulación más clarividente y óptima para el mejor desarrollo de las actividades económicas y laborales en Guinea Ecuatorial; es en este sentido que se ha añadido un artículo, que viene a regular el teletrabajo por la incidencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la creación de nuevos empleos.



Desde esta base, el Estado reafirma con determinación el hecho de que, en materia de regulación del empleo y trabajo en Guinea Ecuatorial, se debe eliminar cualquier circunstancia que pueda significar rigidez, bloqueo o menoscabo para los actores del mundo de trabajo, ante el ejercicio de los derechos fundamentales, facilitando en todo momento los derechos de los trabajadores y un clima propicio para el desarrollo de la actividad empresarial.

En esta línea, el Gobierno dispondrá recursos humanos y materiales suficientes para la adecuada administración del trabajo, tan necesaria para impulsar el desarrollo nacional y alcanzar ventajas competitivas para la inversión extranjera desde el enfoque del trabajo decente y la estabilidad en el empleo.

En su virtud, a propuesta del Gobierno y debidamente aprobado por la Cámara de los Diputados y el Senado, en su Primer Periodo

..//..



REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

Ordinario de Sesiones correspondiente al año 2026, celebrada en la Ciudad de Malabo, y de conformidad con el Artículo 40 de la Ley Fundamental, vengo en sancionar y promulgar la presente,

Ley por la que se modifican Determinados Artículos de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3 de diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial..

ARTICULO UNICO. - Quedan modificados los artículos 19.1), 49, 64, 112, 114, 116 y 117; se inserta un nuevo artículo 9 bis), así como nuevos párrafos en los artículos 19.3), 31.4) y 48.i) respectivamente; y se suprime el artículo 33, todos de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3 de diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial quedando los mismos redactados como sigue:

Artículo 9 bis. - El Teletrabajo

Es el desempeño de actividades remuneradas en el marco de una relación laboral, utilizando las Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC) de forma remota, ya sea total o parcialmente, fuera del centro de trabajo, cumpliendo con sus deberes y obligaciones.

2.- Las áreas en las que se puede desarrollar el teletrabajo, entre otras, pueden ser:

- a) Desarrollo de software, soporte técnico, análisis de datos

..//..



**REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA**

- b) Atención al cliente en línea, administración de redes sociales
- c) Contabilidad, análisis financiero
- d) Documentalista, creación de contenido, diseño de páginas web y marketing digital.
- e) Telemedicina
- f) Y todas las demás áreas de actividad que permitan la modalidad del trabajo por vías telemáticas.

3.- El desarrollo del teletrabajo se hará respetando escrupulosamente las normas relativas:

- a) Al respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras;
- b) A la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral;
- c) Al tiempo de trabajo;
- d) Al derecho a la desconexión;
- e) A la posibilidad de ejercer derechos colectivos
- f) A la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo, y
- g) a la igualdad de trato y no discriminación.

4.- El teletrabajo debe desarrollarse en un entorno y condiciones que garanticen la eliminación de cualquier exposición a riesgos psicosociales como altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, entre otros.

5.- El empleador debe proveer protección al trabajador, garantizándole el derecho a la intimidad y a la vida privada en el contexto del teletrabajo frente al uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador por el empleador, tales como:

..//..



REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

cámaras, sistemas de grabación y sistemas de geolocalización. Este derecho requiere que el empleador informe, con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca del uso de dichos dispositivos, así como de la definición de criterios claros respecto a su utilización, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.



6.- El tiempo de trabajo debe ser flexible para facilitar al trabajador conciliar el trabajo y la vida familiar; para ello, deberán contenerse en sus contratos de trabajo la posibilidad de fijar el tiempo de descanso diario, semanal y las vacaciones anuales conforme a la presente Ley, con la posibilidad de llegar a acuerdos que aseguren la productividad empresarial.

7.- Para el ejercicio del derecho de desconexión que tiene el teletrabajador, el empleador estará obligado a elaborar una política interna en la que se establezcan las directrices de la empresa para el efectivo ejercicio del derecho de desconexión y la forma en la cual se garantiza, incluyendo no solo el derecho del trabajador de no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, sino también el deber del empleador de no enviar al trabajador demandas de trabajo durante ese periodo de tiempo.

8.- Ningún trabajador podrá ser perjudicado, ni sufrir algún tipo de discriminación o menoscabo por el hecho de plantear su deseo voluntad de revertir el teletrabajo a una modalidad presencial. Del mismo modo, ningún trabajador podrá ser perjudicado, ni sufrir algún tipo de discriminación o menoscabo por el hecho de plantear su voluntad de acogerse a una modalidad de teletrabajo.

..//..



**REPUBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA**

Artículo 19.- Redacción y Verificación del Contrato de Trabajo.

1.- Las autoridades de trabajo velarán para que la contratación de los trabajadores no pueda hacerse en menoscabo de los derechos de éstos; a tal efecto, todos los contratos deberán ser registrados en el Ministerio de Trabajo previa verificación.

3.- Para esta labor, la Inspección de Trabajo velará por el exacto cumplimiento de las menciones de los puntos 1 y 2 del presente artículo, de conformidad con el artículo 1º de la Ley Núm. 10/1984, de fecha 12 de noviembre, Reguladora de la Inspección de Trabajo.

Artículo 31.- Contrato de Trabajo de Lanzamiento de Nueva Actividad.

4. Al momento de conceder la referida autorización, la autoridad laboral indicará las diferentes leyes y demás disposiciones del Ordenamiento Jurídico Nacional que contienen las ventajas que se conceden a este tipo de contratos, siempre y cuando reciban dictámenes favorables de los departamentos competentes.

Artículo 33. Contrato de Trabajo de Grupo (Sin contenido).

Artículo 48.- Derechos del Empleador.

i). - Dictar normas, reglamentos y demás disposiciones internas, siempre que no contradigan, tanto a las disposiciones legales vigentes en materia laboral, como los convenios internacionales ratificados por Guinea Ecuatorial.

Artículo 49.- Obligaciones del Empleador.

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

..//..



REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

Artículo 64.- Responsabilidad por Riesgos Profesionales.

1. El empleador es responsable por los accidentes profesionales de los trabajadores, cuando por cualquier causa no les hubiese inscrito en el INSESO o hubiese incumplido sus obligaciones con dicho Instituto. El INSESO podrá de todas maneras, suministrar las prestaciones correspondientes a los trabajadores a sus beneficiarios, pero en este caso, el empleador debe reembolsarlo por el monto que fije el INSESO.
2. El empleador será igualmente responsable civil y penalmente, por los accidentes o enfermedades profesionales que por su negligencia o dolo ocurran a sus trabajadores aun cuando están amparados por el régimen de la Seguridad Social.

Artículo 112.- Antigüedad.

1.- La antigüedad es el derecho a una prestación que se reconoce al trabajador como garantía de estabilidad en el empleo por el tiempo pasado en la empresa.

2.- A la expiración del contrato de trabajo, por jubilación o por renuncia fundada; sin perjuicio de la indemnización por dicha separación, el trabajador percibirá en concepto de antigüedad de conformidad con el párrafo primero del presente artículo, una suma mínima equivalente a treinta (30) días de salario por cada año trabajado por un monto prorrateado por el tiempo que resulte de su estancia en la empresa.

3.- Si el contrato termina por fallecimiento del trabajador, esta prestación se pagará a sus derechohabientes en el orden establecido por el Código Civil.





REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

4.- La antigüedad de los trabajadores domésticos será de quince (15) días de salario por año de servicio, o un monto proporcional por fracción de mes.

5.- La Antigüedad se devengará al cumplir el trabajador un año de servicio; en este caso, el empleador asentará un registro en sus libros, y en una cuenta individual a nombre del trabajador donde recogerá el monto que corresponda liquidar dicho derecho.

6.- Al momento del pago de la antigüedad, su monto será reajustado teniendo como base el último salario devengado por el trabajador.

7.- La cantidad que corresponda al trabajador por concepto de antigüedad es inembargable, salvo para ser destinada al pago de obligaciones familiares. La competencia para acordar el embargo del producto de la antigüedad corresponderá a la Magistratura de Trabajo.

8.- El empleador podrá acordar con el trabajador la forma de pago de la antigüedad, incluido el pago por fracción de mes, notificando a la Autoridad Laboral.

9.- La prestación por antigüedad no se considera salario y no devengará impuesto alguno, incluso cuando se pague en proporciones mensuales.

Artículo 114. Recurso contra el Despido.

1.- El trabajador que hubiere sido despedido sin causa justificada, podrá plantear su situación ante la Magistratura de Trabajo en caso de desavenencia de la conciliación ante el Servicio de Mediación y Conciliación Laboral.

..//..



REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

2.- Si el despido es declarado improcedente, de conformidad con el artículo 107 de la presente Ley, el empleador deberá en principio reintegrar al trabajador en su puesto, en las condiciones que disfrutaba con anterioridad y pagarle los salarios dejados de percibir. De persistir el empleador en el despido pagará al trabajador la indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario por cada año trabajado y proporcionalmente a los meses completos trabajados o fracción de mes de forma automática.

3.- Cuando el despido sea por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no habrá lugar al derecho de reintegro del trabajador, pero le será pagada una indemnización cuyo monto se fija, de conformidad con el artículo 113 de la presente Ley, en tres (3) meses de salario siempre que los motivos sean económicos y el trabajador haya prestado servicios por cinco (5) años en la empresa. En caso de que los motivos no sean económicos o el trabajador despedido por motivos económicos haya prestado servicios por más de cinco (5) años, la indemnización no podrá ser superior a veintidós (22) días por año trabajado.

4.- El empleador tendrá igual derecho que el trabajador para recurrir contra las resoluciones y actuaciones judiciales durante la sustanciación del proceso laboral ante los Tribunales de Justicia.

Artículo 116. Terminación del Contrato por Tiempo Determinado.

Quando el Contrato por Tiempo Determinado o para una obra determinada sea rescindido unilateralmente sin causa que lo justifique, la parte que diere lugar a ello deberá pagar a la otra la correspondiente indemnización. En el caso de que fuere el empleador, la indemnización será estimada en el equivalente a los Salarios debidos al trabajador hasta la expiración normal del contrato. En el caso de que fuere el trabajador, ésta será estimada en el equivalente a un mes de salario.

..//..



REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

Artículo 117. Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.- El Servicio Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación Laboral contará con su propio reglamento y su lista de mediadores, árbitros y conciliadores que deberán, en el ejercicio de sus funciones, reunir las condiciones de imparcialidad, neutralidad e independencia con respecto a las partes y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Fomento de Empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se faculta al Gobierno dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley, así como establecer los mecanismos para garantizar el disfrute de las bonificaciones a las empresas que fomenten nuevas contrataciones.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los derechos y obligación adquiridos como consecuencia de la aplicación de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3 de diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial, se mantendrán conforme al referido Cuerpo Legal y los cambios establecidos por la presente Ley no serán de aplicación con carácter retroactivo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se pongan a lo establecido en la presente Ley, en especial el artículo 33 de la Ley Núm. 4/2021, de fecha 3 de diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial.





REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL
PRESIDENCIA

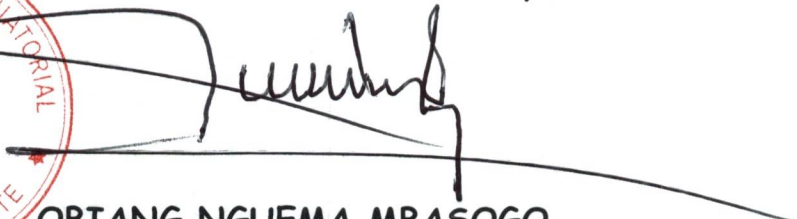
DISPOSICION FINAL

La presente Ley entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y demás Medios de Comunicación Oficiales.

Así lo dispongo por la presente Ley, dada en Malabo, a 10 días del mes de abril del año dos mil veintiséis.



POR UNA GUINEA MEJOR,


OBIANG NGUEMA MBASOGO,
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

Boletín Oficial del Estado.