



PROYECTO LEY

DEL

CÓDIGO DE TRABAJO

FUNDAMENTACIÓN ANTEPROYECTO DE LEY “CÓDIGO DE TRABAJO”

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVO

La Constitución de la República de Cuba, en sus títulos I “Fundamentos Políticos”, II ‘Fundamentos Económicos” y V “Derechos, deberes y garantías”, regula aspectos relacionados con el derecho de trabajo y la seguridad social, cuyo contenido impacta la legislación laboral vigente en estas materias y en particular la Ley 116 “Código de Trabajo”, del 20 de diciembre de 2013, vigente desde junio de 2014.

La implementación de las transformaciones previstas en la actualización del modelo económico cubano y los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el 8vo Congreso del PCC, referidos al reconocimiento y diversificación de diferentes formas de propiedad y gestión adecuadamente interrelacionadas; para lograr que el trabajo y la laboriosidad constituyan valores morales cardinales y que la aplicación del principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, posibilite que este sea la vía fundamental de satisfacción de las necesidades materiales y espirituales.

El Plan Nacional de Desarrollo Económico Social hasta el 2030 y su implementación a partir de los programas y proyectos del Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, de los que se derivan nuevos conceptos, definiciones y regulaciones en materia de trabajo.

La política para la Atención a la Niñez, Adolescencia y Juventudes y su Plan de Acción orientado a la solución de las principales demandas y dificultades para el logro de su desarrollo integral; la Política para la Atención a la Dinámica Demográfica y el Envejecimiento Poblacional y su implementación con objetivos dirigidos a estimular el empleo mayoritario de las personas aptas para trabajar, fomentar la participación de los adultos mayores en las tareas económicas, políticas y sociales y la atención a la migración externa e interna.

El “Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres”, aprobado mediante el Decreto Presidencial 198, del 20 de febrero de 2021, agenda del Estado cubano que integra las acciones y medidas, así como los compromisos internacionales contraídos sobre la igualdad de género.

Las modificaciones aprobadas por la Ley 141 “Código de Procesos”, del 28 de octubre de 2021, relacionadas con el acceso de los trabajadores a la vía judicial.

Las disposiciones jurídicas sobre el derecho de trabajo puestas en vigor con posterioridad a la promulgación de la Ley 116 “Código de Trabajo” del 20 de diciembre de 2013.

Los avances de la ciencia e innovación tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre la justicia social para una globalización equitativa; las normas internacionales del Trabajo, en particular los 90 convenios ratificados por Cuba y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas.

Se realizó el estudio de la legislación comparada de Alemania, Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Reino Unido Uruguay, Venezuela y se elaboró un diagnóstico de la Ley vigente, identificándose los principales aspectos a regular, los que deben modificarse, las omisiones, así como los que deben incorporarse por estar contenidos en disposiciones normativas aprobadas con posterioridad a su vigencia.

En reunión del Buró Político del 8.04.2025, se aprobó realizar la consulta a los trabajadores, la cual fue concebida como un proceso participativo y transformador. La versión que se presentó a los trabajadores contó con la aprobación del Grupo de Capacidad Legislativa del Minjus y del Grupo de Capacidad Central, así como las consideraciones de las consultas especializadas.

El proceso de consulta del Anteproyecto se llevó a cabo en un contexto complejo para la nación, marcado por el recrudecimiento del bloqueo económico, comercial y financiero de Estados Unidos, el impacto del huracán Melisa en las provincias orientales y una compleja situación epidemiológica.

Se realizaron 40 mil 591 reuniones, de ellas 36 mil 416 en colectivos estatales, 2 mil 522 en colectivos de trabajadores por cuenta propia, 893 en Mipymes y el resto en colectivos mixtos y misiones de Cuba en el exterior, con la participación de 2 millones 14 mil 338 trabajadores, el 87 % de los previstos.

De las 96 mil 250 propuestas fueron aceptadas 41 mil 403, (43 %); se aceptaron en parte 9 mil 641 (10 %), se esclarecieron 8 mil dudas (9 %), no se aceptaron 33 mil 687 observaciones (35 %) y no son competencias de este Anteproyecto, 2 mil 816 (3 %).

Los principales temas abordados estuvieron referidos a:

1. Mantener en 17 años la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo, no establecer límites a los que ejercen el pluriempleo.

2. La excepcionalidad para la incorporación al empleo de los adolescentes entre 15 y 17 años.
3. La facultad del empleador para otorgar licencia no retribuida a los trabajadores.
4. La disminución a dos años del plazo para el cumplimiento del servicio social para los recién graduados.
5. La póliza de seguro para proteger los ingresos de los trabajadores, su financiamiento y procedimiento.
6. El término de persona trabajadora que sustituye al de trabajador.
7. Las dificultades actuales para completar los Órganos de Justicia Laboral con la integración de 5 miembros.
8. La falta de conceptualización del contrato para la ejecución de un trabajo u obra.

Para facilitar la comprensión y organización de los temas que aborda el Anteproyecto de Ley Código del Trabajo la norma se estructuró en 4 libros, Libro Primero: Parte General, Libro Segundo: Derecho Individual de Trabajo, Libro Tercero: Derecho Colectivo de Trabajo y Libro Cuarto: Administración del Trabajo.

Los aspectos novedosos que se proponen se resumen como sigue:

1. Se amplía el objeto del Código de Trabajo para potenciar el trabajo digno como valor primordial de la sociedad y proceso indispensable para materializar el disfrute de los derechos y garantías de los trabajadores, de las familias y de la sociedad.
2. Se aplica a todos los trabajadores y empleadores del país, independientemente del sector donde laboran.
3. Regula el trabajo subordinado, a partir de la relación de trabajo individual que se establece entre el trabajador y el empleador.
4. Se reconocen los derechos y obligaciones de los trabajadores que laboran de forma autónoma.
5. Se amplían los fundamentos, los principios, derechos y garantías del Código de Trabajo y se aplican de conformidad con los fundamentos políticos y económicos previstos en la Constitución de la República de Cuba.
6. Se ratifican los principios de prohibición del trabajo infantil igualdad y no discriminación y se incorporan nuevos principios para la aplicación e interpretación del Código de Trabajo que garantizan los derechos de los trabajadores.
7. Establece como garantía que el Estado promueve las oportunidades para que las personas puedan acceder a un empleo digno en condiciones de libertad, equidad y seguridad.
8. Se prohíbe expresamente el trabajo forzoso y se ratifica la prohibición del trabajo de los niños, niñas y adolescentes y la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral.
9. Se prohíbe que el empleador pueda condicionar la contratación, permanencia, promoción de las mujeres debido a estados de embarazo y terminar de la relación de trabajo por este motivo.
10. Respeto a los derechos y las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueden afectar su dignidad, seguridad, estabilidad laboral y sus derechos de trabajo y seguridad social.
11. Se precisan los derechos y deberes de los trabajadores y las obligaciones y facultades del empleador; las facultades indelegables del empleador y sus límites.
12. Respeto a los derechos y las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueden afectar su dignidad, seguridad, estabilidad laboral y sus derechos de trabajo y seguridad social.
13. Se modifica de 17 a 18 años la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo y se mantiene la protección especial de los adolescentes de 15 hasta los 17 años que excepcionalmente se incorporan al trabajo.
14. Para el inicio de la relación de trabajo se mantiene la contratación directa y se adiciona el Servicio de Gestión de Empleo Territorial.
15. Se extiende para todos los territorios la posibilidad del traslado de colectivos laborales, para suplir fuerza de trabajo deficitaria de manera temporal o permanente, actualmente aplicable solo a La Habana, con la garantía de las condiciones de vida y alojamiento y el retorno a sus provincias de origen. La contratación individual no requiere autorización.
16. Se incorporan en las prioridades en el empleo, los jóvenes, las mujeres y personas identificadas en situación de vulnerabilidad.
17. Los empleadores realizan ajustes razonables a los puestos de trabajo, para garantizar el acceso, movilidad y desarrollo de las personas en situación de discapacidad, para que puedan ejercer el trabajo en igualdad de condiciones y desempeñar los cargos en los que están preparados.
18. Para garantizar estabilidad en el empleo y seguridad jurídica, se prohíbe el uso del contrato por tiempo determinado para actividades permanentes, con las excepciones previstas en la ley.

19. Se definen los tipos de contratos en indeterminado para actividades permanentes, determinado para labores eventuales o emergentes, para la ejecución de un trabajo u obra.
20. Se descentraliza la aprobación del uso del Contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, cuya facultad es del órgano colegiado de dirección del MTSS.
21. Derechos y garantías en el ejercicio del pluriempleo en cada contrato o designación. Los que ejercen el pluriempleo, se exige que no interfiera con sus atribuciones y obligaciones o con las labores pactadas, ni se produzca una sobrecarga de trabajo que pueda afectar su salud.
22. Los que ejercen el pluriempleo, se exige que no interfiera con sus atribuciones y obligaciones o con las labores pactadas, ni se produzca una sobrecarga de trabajo que pueda afectar su salud.
23. Se adiciona el concepto pluriactividad aplicable a los trabajadores que laboran de forma simultánea con subordinación a un empleador o no y, en consecuencia, son sujetos de regímenes de seguridad social diferentes.
24. Principio de capacidad demostrada para la incorporación la permanencia, la promoción y la capacitación. Enfoque de gestión por competencias: de la entidad, de los procesos principales y del cargo.
25. Ante situaciones de desastres, la garantía se fija a partir del salario básico, para homologarlo al tratamiento aplicable en las interrupciones laborales
26. Teletrabajo desde el exterior, por interés del empleador, siempre que las condiciones lo permitan bajo el control del empleador.
27. Se incluye como derecho una licencia no retribuida para los trabajadores con familiares en situación de dependencia que requieran ayuda para realizar los actos esenciales de la vida diaria y la imposibilidad de su atención en el Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida.
28. El servicio social se mantiene en tres años y se combina con el servicio militar o con el trabajo socialmente útil de los jóvenes no aptos. Los recién graduados se ubican en los cargos vacantes en la entidad según su perfil profesional, y cobran el salario del cargo.
29. Se incluye como causa justificada de suspensión del cumplimiento del servicio social, la superación en el extranjero por interés personal asociado al perfil profesional, con la conformidad del empleador.
30. Se modifica el procedimiento para la asignación de los recién graduados según los sectores estratégicos de la economía y las prioridades locales.
31. Ubicación de recién graduados en el sector no estatal si no existe posibilidad de ubicación en el sector estatal.
32. Se elimina la denominación de trabajador disponible y se suprime la reubicación temporal. Se faculta a las entidades para determinar los trabajadores que cesan en la actividad laboral por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, previa evaluación en el órgano colegiado de dirección, de común acuerdo con la organización sindical y análisis en la asamblea de afiliados y trabajadores.
33. Si no logran un empleo por gestión del empleador o propia, reciben una protección a sus ingresos equivalente a seis veces el salario básico del cargo que ocupaban por una única vez.
34. Se dispone la protección equivalente a un mes de la remuneración de los trabajadores contratados, ante la suspensión temporal de la actividad del empleador persona natural y si la actividad se cancela reciben igual protección.
35. Se descentraliza al nivel de la empresa, la facultad para la aprobación de regímenes de trabajo y descanso excepcionales.
36. Se conceptualiza la remuneración por el trabajo, que incluye el salario y otros ingresos establecidos legalmente asociados a los resultados por el trabajo.
37. Se incluyen los principios del sistema salarial: distribución, igualdad, diferenciación, proporcionalidad, dinámica, protección mínima.
38. Se modifica el cálculo del salario promedio, resultado de dividir los salarios devengados por todos los conceptos en los últimos 12 meses entre el tiempo trabajado.
39. Se incluye la posibilidad de reclamación a la vía judicial por la imposición de cualquier medida disciplinaria.
40. Se incorpora la actividad del comercio y servicio en el exterior para la aplicación de la medida de separación del sector o actividad.
41. La inconformidad con la exigencia de la responsabilidad material se reclama al OJL y agotada esta, queda expedita la vía judicial.
42. Se incluye la mediación, como mecanismo alternativo para la solución de conflictos.

43. Los conflictos laborales en las organizaciones políticas y de masas de cualquier nivel, en las formas asociativas y en las cooperativas, se resuelven por sus reglamentaciones específicas, y agotado éstas, pueden acceder a la vía judicial.
44. Se dispone que las decisiones fundamentales se analizan y aprueban en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, como órgano superior de la organización sindical y espacio de participación de los trabajadores.
45. Para hacer efectiva la participación de los trabajadores, las decisiones del empleador se adoptan de común acuerdo con la organización sindical.
46. Se reconocen las relaciones colectivas entre la organización sindical, en representación de los trabajadores y el empleador, sobre la base de los principios de autonomía de la voluntad y plena igualdad entre las partes, lo que se formaliza en el convenio colectivo de trabajo, como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.
47. Se incluye el procedimiento para la elaboración de los convenios colectivos de trabajo y la negociación colectiva, las cláusulas que deben contener, los anexos y mecanismos de control.
48. Se define que la Administración del trabajo comprende las autoridades de trabajo, el Servicio de Gestión de Empleo Territorial y un sistema de inspección del trabajo.
49. Las autoridades de la inspección se pueden integrar para ejecutar inspecciones especializadas.
50. Se actualizan las infracciones de los derechos fundamentales en el empleo y la contratación, de la protección a la trabajadora, del régimen de trabajo y descanso, de la remuneración, de la seguridad y salud en el trabajo y de la seguridad social
51. Se ratifica que los sujetos de la inspección del trabajo son los empleadores radicados en el territorio nacional, con independencia del sector.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIOS

La emisión del proyecto de ley no tiene consecuencias económicas que se derivan de la aplicación de las propuestas.

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA CORRESPONDENCIA DEL PROYECTO DE LEY CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El proyecto está en total correspondencia con la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico, por lo cual se garantiza su aplicabilidad y eficacia. En tal sentido:

1. Se garantizan iguales derechos a todas las personas trabajadoras, con independencia del sector donde laboran y las formas de gestión.
2. Favorece la implementación de las medidas económicas y la dinamización de la economía y la actualización del modelo económico.
3. Favorece la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en las instituciones presupuestadas y entidades empresariales.
4. Se descentralizan facultades y se agilizan procedimientos en el ámbito del trabajo.
5. Favorece la conciliación del trabajo con la atención a familiares en situación de dependencia, como resultado del envejecimiento de la población.

DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE SE MODIFICAN, COMPLEMENTAN O DEROGAN

1. Ley 116 "Código de Trabajo", del 20 de diciembre de 2013;
2. el artículo 37 de la Ley 105 "De Seguridad Social", del 27 de diciembre de 2008, referido a las situaciones que se equiparan al accidente de trabajo a los efectos de la protección de la seguridad social;
3. Decreto Ley 131, que establece las regulaciones jurídico laborales especiales para los trabajadores del sistema de órganos aduaneros, del 30 de noviembre de 1991;
4. Decreto Ley 249 "De la Responsabilidad Material", del 23 de julio de 2007;
5. Decreto 116 "Reglamento para la inspección sindical de protección e higiene del trabajo", del 13 de junio de 1983;
6. Decreto 326 "Reglamento del Código de Trabajo", del 12 de junio de 2014;
7. Decreto 50 "Modificativo del Decreto 326 "Reglamento del Código de trabajo", del 23 de agosto de 2021;
8. el Capítulo II y los artículos 4, 7, 8, 27, 28, ambos inclusive, del Decreto 96 "Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral", del 13 de septiembre de 2023;

9. Acuerdo 8003 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, que aprueba el tratamiento salarial a los cuadros que se incorporan a tiempo completo a cursos por interés estatal, del 6 de octubre de 2016,
10. Acuerdo 8008 del Consejo de Ministros, que aprueba las premisas para la solicitud al Consejo de Ministros de la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, del 5 de octubre de 2016;
11. Acuerdo 8625 del Consejo de Ministros, que establece la capacitación y superación de postgrado de especial interés estatal, del 11 de julio de 2019;

Del Ministerio de Trabajo

12. Resolución 43, establece las regulaciones laborales aplicables a los trabajadores que solicitan viajar al exterior por asuntos particulares, del 13 de octubre de 2012;
13. Resolución 24, autoriza a los productores agropecuarios, vinculado o no a cooperativas a contratar fuerza de trabajo en los picos de cosecha, siembra, labores culturales u otras actividades de similar naturaleza, del 21 de septiembre de 2020;
14. Resolución 15, establece el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, del 19 de febrero de 2021;
15. Resolución 66, establece el tratamiento salarial aplicable a los trabajadores por concurrir al centro asistencial para su vacunación contra la COVID-19, del 2 de julio de 2021;
16. Resolución 71, aprueba el Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, del 12 de agosto de 2021;
17. Resolución 86, establece el tratamiento salarial aplicable al trabajador por concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la COVID-19, del menor de edad encargado de su cuidado, del 14 de octubre de 2021; y
18. Resolución 9, establece el tratamiento laboral y salarial aplicable al viernes santo, del 18 de abril de 2025.



República de Cuba
Asamblea Nacional del Poder Popular

JUAN ESTEBAN LAZO HERNÁNDEZ, Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba, en su sesión del día _____, correspondiente al _____ Período Ordinario de Sesiones de la ____ Legislatura, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: La Constitución de la República de Cuba en sus títulos I “Fundamentos Políticos”, II “Fundamentos Económicos” y V, “Derechos, deberes y garantías”, regula aspectos relacionados con el derecho de trabajo y la seguridad social, cuyo contenido impacta la legislación laboral vigente en estas materias.

POR CUANTO: La implementación de las transformaciones previstas en la Conceptualización del modelo económico y social de desarrollo socialista cubano y los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el Octavo Congreso del Partido Comunista de Cuba, referidos al papel primordial de la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y el reconocimiento y diversificación de diferentes formas de propiedad y gestión; la necesidad de lograr que el trabajo y la laboriosidad constituyan valores morales cardinales y que la aplicación del principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, posibiliten que se convierta en la fuente principal de ingresos para la elevación del bienestar material y espiritual, la realización de los proyectos individuales, colectivos y sociales, incide en la necesidad de modificar la Ley 116 “Código de Trabajo”, del 20 de diciembre de 2013, para atemperarla a los cambios que se han producido.

POR CUANTO: Las regulaciones derivadas de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo hasta el 2030, del Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, del cual forma parte el Programa Trabajo Digno; las medidas que dan respuesta a la Política para la atención a la dinámica demográfica y las adoptadas para afrontar el envejecimiento poblacional; el “Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres”, aprobado mediante el Decreto Presidencial 198, del 20 de febrero de 2021, la necesidad de cumplir con los convenios internacionales asumidos por Cuba en materia de derecho del trabajo, así como las modificaciones aprobadas por la Ley 141 “Código de Procesos”, del 28 de octubre de 2021, relacionadas con el acceso de los trabajadores a la vía judicial, y la Ley 178 “Código de la Niñez, las Adolescencias y las Juventudes”, del 18 de julio de 2025 justifican la aprobación de un nuevo Código de Trabajo.

POR CUANTO: El presente Código de Trabajo actualiza y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico laboral individual establecida entre los trabajadores y los empleadores, con independencia del sector donde laboran, resalta el trabajo como un valor primordial, que constituye un derecho, un deber social, un motivo de honor de todas las personas en condiciones de trabajar y la vía fundamental para que satisfagan sus necesidades materiales, personales y espirituales; establece los derechos de los trabajadores y los mecanismos judiciales, institucionales y sindicales para su reconocimiento, así como desarrolla lo concerniente a las relaciones colectivas de trabajo mediante la participación efectiva de los trabajadores y la negociación colectiva.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 108, inciso c) de la Constitución de la República de Cuba, aprueba la siguiente:

LEY CÓDIGO DE TRABAJO

LIBRO PRIMERO PARTE GENERAL

TÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I OBJETO Y FUNDAMENTOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO



Artículo 1. Objeto. El Código de Trabajo tiene por objeto:

- a) Regular las relaciones de trabajo individuales entre trabajadores y empleadores que se establecen en el proceso de producción de bienes y de prestación de servicios, basadas en una relación de trabajo justa y equitativa, en la que ambas partes puedan lograr la proporcionalidad en el ejercicio de sus derechos y deberes recíprocos para la satisfacción de sus intereses legítimos;
- b) garantizar que los trabajadores y las personas que están en condiciones de trabajar, tengan derecho a obtener un empleo digno en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad, y laboren en entornos de trabajo seguros y saludables, así como el acceso al empleo de personas priorizadas;
- c) establecer los mecanismos para hacer efectivo el derecho de los trabajadores a promover las acciones que correspondan para la defensa de sus derechos;
- d) regular los principios, derechos y deberes de las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores, y las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión;
- e) sistematizar y desarrollar los principios que rigen las relaciones colectivas de trabajo a través de la participación efectiva de los trabajadores, para la mejora continua de los resultados del trabajo, a partir del aporte efectivo y sistemático;
- f) disponer lo relacionado con la Administración del Trabajo, y el control que se ejerce para comprobar el cumplimiento de la legislación de trabajo y seguridad social, a los fines de garantizar los derechos de los trabajadores;
- g) reconocer el trabajo autónomo y regular los derechos en el ejercicio de la actividad y las obligaciones de que son titulares los trabajadores; y
- h) potenciar el trabajo como valor primordial de la sociedad y proceso indispensable para materializar el disfrute de los derechos y garantías de los trabajadores, de las familias y de la sociedad, y con ello elevar el bienestar material y espiritual de la población.

Artículo 2.1. Fundamentos. Las previsiones de este Código de Trabajo se interpretan y aplican de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República de Cuba y los principios del derecho del trabajo que las informan.

2. Este Código protege el trabajo como un hecho social que constituye:

- a) Un derecho por el cual toda persona tiene acceso a obtener un empleo digno, en correspondencia con sus competencias laborales, elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad;
- b) implica un deber social al instituir como un compromiso de los ciudadanos aptos para trabajar, contribuir a la financiación de los gastos públicos y prestar el servicio social según corresponda, en la forma prevista en la ley;
- c) es un motivo de honor, pues el ámbito en que se realiza el trabajo remunerado es el más idóneo para la formación de la conciencia socialista y la consolidación de los valores que sustentan la construcción del modelo socialista cubano;
- d) en el orden económico y social, debe ser la fuente principal de ingresos que sustenta condiciones laborales dignas para lograr una justicia social y la protección inclusiva para todos, lo cual permite elevar el bienestar material y espiritual de los trabajadores y los colectivos de trabajo, como presupuestos para contribuir al desarrollo próspero y sostenible de nuestro país, y la realización de proyectos de vida individuales, colectivos y sociales, lo que se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales universales, así como otras prestaciones y beneficios.

3. Resultan de aplicación general en materia de trabajo lo previsto en la Constitución de la República de Cuba, en este Código, en las disposiciones normativas complementarias, y en las demás regulaciones emitidas al efecto por las autoridades competentes, así como lo acordado en el contrato de trabajo y en el convenio colectivo de trabajo.

4. A los efectos de la aplicación de este Código y de las disposiciones normativas complementarias y específicas en materia de trabajo, se consideran trabajadores las personas que trabajan con subordinación a un empleador o que laboran de forma autónoma, cuya expresión comprende tanto a la mujer como al hombre, en consideración a los principios constitucionales de que las personas gozan de iguales derechos, deberes y garantías de las mismas oportunidades y posibilidades.



CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.1. Ámbito de aplicación. Este Código se aplica a las relaciones de trabajo individuales que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y los trabajadores cubanos, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes, con independencia del sector donde laboran.

2. Es aplicable a los extranjeros bajo la clasificación migratoria de residente permanente, residente provisional, residente temporal, residente de inmobiliaria y residente humanitario, según lo previsto en la legislación migratoria.

3. Regula las relaciones de trabajo individuales y los derechos que mantienen en Cuba los trabajadores, que previa autorización, laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos.

4. Se aplica a las relaciones colectivas de trabajo que se establecen entre las organizaciones sindicales y los empleadores para el mejor cumplimiento y garantía de los derechos del trabajo y la seguridad social de los trabajadores.

Artículo 4. Otras formas de gestión. Las micro, pequeñas y medianas empresas, las cooperativas, los titulares de proyectos de trabajo por cuenta propia, de desarrollo local, otros empleadores persona natural reconocidos legalmente, así como las formas asociativas y cualquier otra forma de gestión que se apruebe, todos en su condición de empleador, establecen relaciones laborales con los trabajadores que requieren para desarrollar su actividad, lo cual se rige por lo previsto en este Código y sus disposiciones normativas complementarias y específicas.

Artículo 5.1. Excepciones. La formalización, modificación y terminación de la relación de trabajo, así como la disciplina y solución de conflictos de los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados; contralores, auditores; los que ocupan cargos por elección, los jueces y magistrados, fiscales y otros que se establecen legalmente mediante disposición normativa de rango superior, se rigen por la legislación específica dictada para ellos.

2. El régimen disciplinario y la solución de conflictos del personal auxiliar de los tribunales de justicia y de la Contraloría General de la República se rige por lo previsto en la legislación específica.

3. Las regulaciones de este Código y sus disposiciones normativas complementarias son de aplicación a los sujetos relacionados en los apartados 1 y 2 de este artículo, en lo que no se opongan a lo establecido en su legislación específica.

Artículo 6.1. Otras excepciones. Los trabajadores profesionales y técnicos de la salud, el personal docente, los que realizan actividades de ciencia, tecnología e innovación, de la rama artística y los atletas, se rigen por disposiciones normativas complementarias con respecto a:

- a) La ubicación, contratación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la salud;
- b) la evaluación del trabajo del personal docente;
- c) la evaluación del trabajo y la retribución por la participación en proyectos de los que realizan actividades de ciencia, tecnología e innovación;
- d) las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística; y
- e) el sistema de contratación para los atletas.

2. En el resto de las materias se rigen por lo dispuesto en este Código y sus disposiciones normativas complementarias.

Artículo 7.1. Particularidades de la inversión extranjera. En las modalidades de la inversión extranjera y en las representaciones comerciales extranjeras radicadas en Cuba se cumple en materia de trabajo, lo establecido en este Código y su legislación complementaria, con las adecuaciones que establece la Ley de la Inversión Extranjera y las disposiciones normativas específicas dictadas a tales efectos, siempre que no afecte los derechos y garantías de los trabajadores.



2. En las zonas especiales de desarrollo se aplica lo previsto en este Código, con las adecuaciones establecidas en su legislación específica.

Artículo 8. Garantías de los derechos de trabajo. Cualquier disposición normativa complementaria o interna que restrinja, limite, suprima o afecte el ejercicio de los derechos y garantías reconocidos con carácter general en este Código y en las disposiciones normativas específicas, es nula.

Artículo 9. Ámbito laboral. A los efectos de este Código, el ámbito laboral comprende:

- a) El lugar de trabajo que abarca el espacio físico donde permanece o acude el trabajador por razones de trabajo, bajo el control directo o indirecto del empleador, incluidos los espacios públicos y privados en ocasión del trabajo;
- b) los lugares donde se abona la remuneración al trabajador, las áreas de descanso y alimentación, en las instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- c) los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de capacitación relacionadas con el trabajo;
- d) el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación;
- e) el alojamiento proporcionado por el empleador; y
- f) los trayectos habituales entre el domicilio y el lugar de trabajo, incluida la transportación institucional.

Artículo 10.1. Trabajador autónomo. El trabajador autónomo, previa autorización, labora sin subordinación a un empleador, y sin tener otros trabajadores bajo su dependencia, y a tales efectos, tiene los derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la ley le reconozca.

2. En el ejercicio de la actividad tiene los derechos siguientes:

- a) Mantenerse en el ejercicio de la actividad y no ser privado de la autorización concedida, sin que concurran causas justificadas y mediante resolución fundada de la autoridad competente;
- b) reclamar por las vulneraciones de sus derechos en el ejercicio de la actividad, recibir respuestas de manera fundada en los plazos previstos en la ley y ser escuchados; y
- c) acceder a la vía judicial, cuando considere que se han violado sus derechos.

3. El trabajador autónomo en el ejercicio de la actividad tiene las obligaciones siguientes:

- a) Portar los documentos que amparan el ejercicio de la actividad;
- b) realizar las actividades descritas en el proyecto de trabajo para el cual está autorizado;
- c) cumplir con las regulaciones establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y las previstas para el ejercicio de la actividad; y
- d) contribuir a la seguridad social y abonar los tributos que correspondan.

CAPÍTULO III PRINCIPIOS

Artículo 11. Principios. El presente Código y las disposiciones normativas que lo complementan se interpretan y aplican teniendo en cuenta los principios siguientes:

- a) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El trabajador en ningún caso puede privarse de forma voluntaria de la protección y de los derechos del trabajo y la seguridad social que la Constitución de la República de Cuba, este Código y las disposiciones normativas complementarias y especiales confieren a su favor; se consideran nulos los actos de dejación de derechos en los que hayan intervenido amenazas, presión, error, violencia o coacción que lleven a los trabajadores a hacer dejación de sus derechos de trabajo.
- b) Progresividad de los derechos del trabajo. Los derechos del trabajo en su regulación y realización, deben incrementarse de forma gradual y sistemática en su alcance y dimensión, de forma beneficiosa para los trabajadores, en correspondencia con el contexto y condiciones económicas y sociales, tanto por el Estado, a través



de la puesta en vigor de nuevas normativas, como mediante la negociación y concertación de los convenios colectivos y contratos de trabajo; las modificaciones normativas que se aprueben no pueden implicar regresividad, disminución o pérdida de un derecho de trabajo previamente reconocido, por lo que de producirse se consideran nulas y se tienen por no realizadas, salvo cuando resulten inobjetables por razones de interés público o social.

- c) Principio protectorio. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador, sobre la base de garantizar una especial protección a los trabajadores en el disfrute pleno de los derechos del trabajo y la seguridad social.
- d) Primacía de la realidad: Consiste en que la realidad y práctica laboral prevalece sobre las formalidades y en caso de discrepancia, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica, con el objetivo de proteger al trabajador e impedir que el empleador simule una relación de trabajo, al exigir el desempeño de atribuciones, obligaciones, competencias y condiciones distintas a las pactadas en el contrato, o utilice contratos civiles o económicos para encubrir una relación de trabajo y la consecuente privación de sus derechos.
- e) Estabilidad laboral. Consiste en el derecho del trabajador a continuar en su cargo o empleo; protege el carácter indeterminado, la continuidad de la relación de trabajo y la seguridad jurídica del trabajador en el disfrute de sus derechos; la terminación de la relación de trabajo está sujeta a las causas previstas en este Código.
- f) Protección mínima: Garantiza un marco de condiciones mínimas irrenunciables e indisponibles, que debe ser respetado y cumplido en cualquier circunstancia; ninguna disposición normativa de inferior jerarquía puede disponer los derechos o condiciones de trabajo en forma inferior o menos beneficiosa para los trabajadores; se consideran nulas aquellas cláusulas de los contratos de trabajo y convenios colectivos que disminuyan o menoscaben los derechos reconocidos en este Código.
- g) Igualdad y no discriminación. El trabajador disfruta de igualdad de oportunidades laborales y un trato justo en el trabajo, sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, situación de discapacidad, origen nacional o territorial, y cualquier otra condición o circunstancia personal que implique una distinción lesiva a la dignidad humana; el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas en situación de discapacidad y las que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a los fines de promover su inclusión laboral y el respeto a sus derechos individuales.
- h) Igualdad de remuneración. Los trabajadores reciben igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de ningún tipo, se dispone la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, y la promoción de la igualdad de género.
- i) Prohibición del trabajo infantil. Se prohíbe toda forma de trabajo infantil, entendido como la participación de niñas, niños, así como de los adolescentes menores de quince años de edad, en actividades laborales de cualquier índole y en cualquier sector, que por su naturaleza o condiciones vulneren sus derechos, impidan su educación obligatoria, descanso, esparcimiento, sean nocivas para su salud o afecten su desarrollo físico, mental, espiritual o social, incluidas aquellas que impliquen esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso, explotación sexual, participación en actividades ilícitas o labores que afecten su salud, seguridad, moralidad, educación y su desarrollo integral; los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad gozan de una especial protección cuando de forma excepcional, son autorizados a incorporarse al trabajo con el fin de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral, previo cumplimiento de los requisitos, condiciones y garantías de protección especial previstos en este Código.
- j) Interés superior de los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan al trabajo. El ejercicio de los derechos y la aplicación de los principios establecidos en este Código se interpretan y ejecutan, conforme al interés superior de los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan al trabajo; la aplicación de este principio exige que toda decisión, actuación o prohibición en el ámbito de las relaciones de trabajo que los involucre, tenga como consideración primordial la protección de sus derechos y su desarrollo integral, con garantía de su participación.
- k) Participación. Los trabajadores con independencia del sector donde laboren, participan en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía y en la gestión de sus entidades.
- l) Actuación colectiva. En el proceso de concertación de la relación colectiva de trabajo, los trabajadores, las organizaciones sindicales y los empleadores, atendiendo al sector, rama o actividad profesional, ejercitan sus funciones con obediencia a la ley y acuerdan las condiciones de trabajo en la entidad como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.



Artículo 12.1. Empleo digno. El Estado promueve las oportunidades para que las personas puedan acceder a un empleo digno, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y justicia social, y establece los mecanismos que garanticen el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

2. El empleo digno es aquél que garantiza la dignidad humana del trabajador como valor supremo, sobre la base de la realización progresiva de los principios, derechos y garantías laborales que protege la Constitución de la República de Cuba, el presente Código, sus disposiciones normativas complementarias y los convenios internacionales suscritos con respecto a:

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades en la remuneración y en el acceso al empleo, sin discriminación de ningún tipo;
- b) percibir una remuneración en correspondencia con la capacidad demostrada y la cantidad y calidad del trabajo aportado, que satisfaga sus necesidades personales y las de su familia;
- c) recibir la capacitación y superación que contribuya a un desempeño laboral superior, al incremento de la productividad, a su desarrollo integral y profesional y a ser promovido a otro cargo;
- d) realizar el trabajo en un entorno seguro y saludable, mejorar sus condiciones de trabajo con tiempos de descanso adecuados, con una comunicación e información efectiva;
- e) recibir la protección de la seguridad social ante las contingencias que pueda presentar y en caso de fallecimiento, la familia recibe similar protección;
- f) respetar los principios y derechos colectivos, como garantía de la realización progresiva de sus derechos de trabajo y la participación efectiva en las decisiones fundamentales;
- g) asegurar que el trabajo y la laboriosidad constituyan valores morales cardinales y que la aplicación del principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, posibilite que esta sea la vía fundamental de satisfacción de las necesidades;
- h) ejercer los derechos del trabajo y la seguridad social reconocidos a su favor y no sufrir ningún tipo de represalia como consecuencia de ello; y
- i) disfrutar de otros derechos del trabajo y la seguridad social que se reconozcan en las disposiciones normativas que se aprueben.

Artículo 13.1. Prohibiciones. Se prohíbe la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

2. Es nula cualquier cláusula, disposición normativa, práctica del empleador o de actuación del trabajador, que sea incompatible o vulnere los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, así como la que propicie manifestaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.

3. Cuando se detectan situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral se aplica lo previsto en este Código y en la disposición normativa específica, con independencia de la denuncia correspondiente ante las autoridades penales de acuerdo con lo establecido en la ley.

4. En el sector estatal el jefe de la entidad designa de común acuerdo con la organización sindical, previa consulta con la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, una estructura, organización o persona encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral que se presentan, lo cual se incluye en el Protocolo que elabora cada entidad.

5. En el sector no estatal se crea una comisión o se designa a un trabajador encargado de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, lo que se pone en conocimiento de los trabajadores.

Artículo 14.1. Prohibición del trabajo forzoso. Ninguna persona puede ser forzada a trabajar bajo la amenaza de una pena o sanción y para el cual, la persona no se ofrece a trabajar de forma voluntaria o a permanecer en el trabajo por un período superior al establecido en el contrato de trabajo concertado o al previsto en esta Ley para la terminación de la relación de trabajo.



2. A los efectos de lo previsto en el apartado 1 de este artículo, la expresión trabajo forzoso excluye cualquier trabajo o servicio que:

- a) Se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar activo y que tenga un carácter puramente militar y de interés para la defensa;
- b) forme parte de las obligaciones cívicas de los ciudadanos que están previstas en la legislación vigente, incluido el cumplimiento del servicio social;
- c) se exija a una persona en virtud de una sanción penal por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades previstas en la Ley de Ejecución Penal;
- d) se exija en casos de fuerza mayor, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; y
- e) se refiera a los pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en su beneficio directo, que pueden considerarse como obligaciones cívicas relacionadas con la actividad laboral.

3. El trabajador que tenga conocimiento de la realización de los actos previstos en el apartado 1 de este artículo, está en la obligación de denunciarlos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Proceso Penal.

TÍTULO II SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

CAPÍTULO I SUJETOS

Artículo 15.1. Sujetos. Los sujetos de la relación de trabajo individual son:

- a) Trabajador: persona natural cubana o extranjera con residencia en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural dotada de capacidad legal;
- b) Empleador: persona jurídica o natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores.

2. Para la mejor comprensión, aplicación e interpretación de este Código y de sus disposiciones normativas complementarias, los actos jurídicos realizados en el ámbito de sus atribuciones y funciones por los directores, administradores, gerentes, los que integran los órganos de dirección colectiva, así como las personas naturales dotadas de capacidad legal para establecer relaciones de trabajo, y los que, en nombre del empleador, ejercen funciones de dirección o administración, se consideran válidos y eficaces a todos los efectos legales, y obligan a aquel a responder de las obligaciones contraídas.

3. La sustitución de un empleador por otro, no afecta la existencia y la continuidad de las relaciones de trabajo concertadas con anterioridad al acto traslativo, ni el cumplimiento de las obligaciones recíprocas contraídas en virtud de ellas, ni los derechos de trabajo y de seguridad social adquiridos por los trabajadores.

Artículo 16.1. Entidad. A los efectos de este Código y de la aplicación de las disposiciones normativas complementarias en materia del trabajo y la seguridad social, se considera entidad a los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, órganos locales del Poder Popular, empresas, instituciones presupuestadas, sociedades mercantiles, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, y otras con personalidad jurídica y patrimonio propio que se aprueben.

2. Las cooperativas, las micro, pequeñas y medianas empresas, los proyectos de desarrollo local, las formas asociativas autorizadas por la ley y otras formas de gestión con personalidad jurídica, se consideran entidades con respecto a los trabajadores que contrata para desarrollar su actividad.

CAPÍTULO II DERECHOS, DEBERES Y GARANTÍAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES



Artículo 17. Derechos. Los trabajadores tienen los derechos siguientes:

- a) Obtener un empleo digno en correspondencia con su elección, calificación, aptitud, capacidad demostrada y exigencias de la economía y la sociedad;
- b) laborar en un entorno laboral seguro y saludable, y de no tolerancia ante manifestaciones de discriminación, violencia y acoso;
- c) percibir una remuneración sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, el tiempo trabajado, los resultados del trabajo aportados, la complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia del cargo, que la aplicación del principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo posibilite que esta sea la vía fundamental de satisfacción de las necesidades del trabajador y aportar al desarrollo integral de su familia;
- d) recibir la capacitación y superación, en correspondencia con las necesidades y objetivos de la entidad en las condiciones específicas que establece la legislación, que contribuya al logro de un desempeño laboral superior y a su formación integral;
- e) recibir la garantía salarial en los casos previstos en el presente Código;
- f) ser promovida a cargos de mayor jerarquía, complejidad y responsabilidad, sobre la base de su capacidad demostrada;
- g) disfrutar el descanso que se garantiza por la jornada de trabajo, el descanso diario, semanal y las vacaciones anuales pagadas, en las formas y plazos dispuestos en este Código;
- h) a no ser contactada fuera de su jornada de trabajo, ni durante los días de descanso semanal, de conmemoración nacional, feriados, de receso adicional, los períodos de vacaciones, de incapacidad para el trabajo, licencias retribuidas o no, excepto en las situaciones urgentes e impostergables de la producción y los servicios;
- i) recibir la protección mediante el Sistema de Seguridad Social, en casos de enfermedad, accidente, maternidad, incapacidad, vejez, y si acontece su fallecimiento, los familiares reciben similar protección, de conformidad con lo establecido en la legislación específica;
- j) recibir un trato adecuado y de respeto a su dignidad;
- k) obtener la reparación o indemnización en los casos que corresponda y en la forma que establece esta Ley;
- l) asociarse y afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales, de conformidad con lo previsto en esta Ley, sus principios, estatutos y reglamentos;
- m) participar de forma activa en la adopción de las principales decisiones, así como en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía;
- n) solicitar y recibir información por parte del empleador y de la organización sindical, así como que estos rindan cuenta de su gestión y de la solución de los problemas planteados en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y en otros ámbitos; y
- ñ) presentar quejas y peticiones al empleador y a la organización sindical, que sean debidamente atendidas y recibir respuesta a sus planteamientos en los plazos previstos en la ley.

Artículo 18. Deberes. Los trabajadores en ocasión del trabajo que desarrollan tienen los deberes siguientes:

- a) Cumplir las obligaciones y atribuciones del cargo, con la eficiencia y calidad requeridas;
- b) mantener la competencia laboral mediante la auto preparación y la capacitación, de forma permanente y sistemática;
- c) cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y a la protección del medio ambiente, así como las disposiciones normativas específicas y los procedimientos de trabajo internos;
- d) cumplir el orden y régimen disciplinario establecido, así como las indicaciones del empleador emitidas en el marco de sus facultades legales;
- e) cuidar y preservar los recursos materiales, económicos y financieros que utilizan en el desempeño de su labor;
- f) ser responsables en el ejercicio de sus derechos del trabajo y la seguridad social;



- g) respetar la dignidad del resto de los trabajadores y del empleador, y no incurrir en actos o conductas de violencia, acoso y discriminatorios en el ejercicio de las relaciones de trabajo; y
- h) cuidar y proteger el medio ambiente en que desempeña su labor.

Artículo 19. Garantías para la protección de los derechos. 1. Los derechos del trabajo y la seguridad social se garantizan mediante:

- a) El ejercicio de la acción para promover reclamaciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes para su reconocimiento;
- b) la utilización de los métodos alternos de solución de conflictos, sobre la base del cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones dispuestos en este Código y en la legislación específica que los regula; y
- c) el disfrute de un debido proceso como garantía a su seguridad jurídica, tanto en la vía previa como en la judicial.

CAPÍTULO III OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL EMPLEADOR

Artículo 20. Obligaciones. El empleador de cualquier sector tiene las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir lo previsto en la Constitución de la República de Cuba, en este Código, en la legislación de trabajo y seguridad social, y garantizar el cumplimiento y respeto a los principios, derechos y garantías que se establecen con respecto a los trabajadores;
- b) abonar la remuneración por el trabajo realizado en cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones establecidos en la forma, plazos y cuantías previstas en el presente Código, en las disposiciones normativas específicas y las acordadas en el convenio colectivo de trabajo o en el contrato de trabajo, según corresponda;
- c) garantizar las oportunidades y condiciones para que las personas accedan y disfruten de un empleo digno;
- d) adoptar medidas especiales de protección cuando emplee adolescentes autorizados a trabajar, para garantizar que las labores sean compatibles con su edad, su seguridad física, psicológica, su desarrollo integral y su interés superior;
- e) asegurar la atención de las personas en situación de discapacidad y vulnerabilidad, priorizar su incorporación al empleo, realizar adecuaciones a los lugares de trabajo para facilitar su acceso, movilidad y desarrollo en las entidades, así como propiciar las oportunidades y facilidades a los trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado;
- f) dirigir y planificar el proceso de trabajo, así como garantizar una efectiva gestión del capital humano en correspondencia con la misión, visión y proyección estratégica de la entidad, cuando corresponda;
- g) poner en conocimiento de los trabajadores, las atribuciones y obligaciones del cargo, así como las disposiciones de carácter interno, incluidas las de seguridad y salud en el trabajo y de protección del medio ambiente;
- h) garantizar condiciones de trabajo adecuadas y un entorno laboral seguro y saludable;
- i) promover un entorno laboral de no tolerancia ante las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso; adoptar las acciones y medidas de prevención que se requieran para proteger a los trabajadores y a los estudiantes que realizan prácticas en la entidad, mediante la implementación del Protocolo de actuación establecido u otras vías previstas en la legislación a esos fines;
- j) organizar la capacitación, superación y preparación, facilitar el acceso y garantizar su cumplimiento y control;
- k) asegurar la constitución, completamiento, funcionamiento y la capacitación del Comité de Expertos y del Órgano de Justicia Laboral de la entidad, en los casos que corresponda;
- l) designar de común acuerdo con la organización sindical, previa consulta con los trabajadores, una estructura, organización, comisión o persona, según corresponda, encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, lo cual se incluye en el Protocolo que elabora cada entidad;
- m) informar a los trabajadores e impartir capacitación sobre las manifestaciones y situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, las causas y consecuencias para la sociedad, la entidad y los trabajadores,



así como instruir, educar, sensibilizar y elevar el conocimiento de los órganos colegiados de la entidad u organización, incluido del Órgano de Justicia Laboral para el tratamiento a estas situaciones;

- n) instruir y capacitar en materia ambiental para el puesto de trabajo y el entorno laboral;
- ñ) cumplir lo regulado en materia de participación de los trabajadores, en la gestión de las organizaciones;
- o) rendir cuentas a los trabajadores en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía en los plazos y condiciones pactadas en el convenio colectivo de trabajo;
- p) desarrollar un sistema de comunicación e información adecuados;
- q) responder con calidad en el plazo previsto en la ley, las quejas y peticiones de los trabajadores; argumentar sus decisiones por escrito, incluidas las que dan respuestas a las quejas y las que deniegan el acceso al empleo; y
- r) otras que establece la ley.

Artículo 21.1. Facultades. El jefe de la entidad, y en su caso, el empleador persona natural, ostenta la máxima dirección y representación, que lo autoriza para planificar, organizar, reglamentar, adoptar decisiones, controlar y establecer el orden laboral interno.

2. Las entidades que cuentan con un órgano de dirección colectiva, se rigen por lo previsto en la ley y por los acuerdos que se adoptan en este ámbito, los que son de obligatorio cumplimiento.

3. Para una adecuada aplicación de la ley y atendiendo a razones organizativas, estructurales, territoriales o por las características de la actividad, el jefe de la entidad o el órgano de dirección colectiva a que se hace referencia en el apartado anterior, puede delegar sus facultades por escrito en los jefes de unidades organizativas subordinadas o adscriptas, para que actúen como tal, en determinadas materias concernientes a la legislación de trabajo.

Artículo 22 Facultades indelegables. Resultan indelegables las siguientes facultades del jefe de la entidad y en su caso, del empleador persona natural:

- a) Autorizar el desempeño de un cargo sin tener el requisito de calificación formal;
- b) conceder licencias no retribuidas por las causas previstas en este Código y en las disposiciones normativas complementarias;
- c) aprobación del horario de trabajo y el régimen de trabajo y descanso;
- d) aprobar el Reglamento Disciplinario Interno, las disposiciones internas y controlar su cumplimiento; y
- e) concertar el convenio colectivo de trabajo y controlar su cumplimiento, incluidos los suplementos que lo modifican o actualizan, conforme a lo establecido en este Código.

Artículo 23.1. Protección de los ingresos de los trabajadores. Los empleadores de cualquier sector, con excepción de las instituciones presupuestadas, están obligados a proteger los ingresos de los trabajadores mediante las vías legalmente establecidas ante:

- a) Interrupción laboral;
- b) el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales;
- c) la disolución de la micro, pequeña y mediana empresa y de la cooperativa, las sanciones previstas en la legislación específica por la comisión de contravenciones, y cualquiera de las sanciones penales aplicables a personas jurídicas;
- d) la suspensión temporal del ejercicio de la actividad del empleador persona natural, suspensión o cancelación definitiva de la autorización para el ejercicio de actividades económicas u otras de similar naturaleza, clausura total o parcial del establecimiento o local y cualquiera de las sanciones penales aplicables al empleador; y
- e) otras causas que se establezcan legalmente.

2. A estos efectos, los empleadores pueden contratar pólizas de seguro o utilizar otros mecanismos para proteger los ingresos del trabajador, según lo previsto por el Ministerio de Finanzas y Precios.



3. Si el trabajador se encuentra inconforme con la decisión adoptada por el empleador, tiene derecho a reclamar según lo previsto en este Código.

Artículo 24. Límite de las facultades otorgadas. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a los derechos y las garantías constitucionales y las previstas en este Código para los trabajadores, en especial cuando pueden afectar su dignidad, seguridad, estabilidad laboral y sus derechos del trabajo y la seguridad social.

TÍTULO III ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE EMPLEADORES

Artículo 25.1. Derechos. Los trabajadores tienen derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales y los empleadores tienen derecho a afiliarse o no a la organización de empleadores, para la mejor defensa de sus derechos e intereses, con fines lícitos y pacíficos, con respeto al orden público y de conformidad con lo previsto en esta Ley, sus principios, estatutos y reglamentos.

2. Las organizaciones sindicales y las de empleadores regulan de forma autónoma los principios, derechos, deberes y funciones que rige su actuación y las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión, en correspondencia con lo previsto en la ley.

3. Su estructura interna y funcionamiento se regulan de conformidad con los estatutos vigentes y las disposiciones normativas específicas.

Artículo 26. Alcance. Las organizaciones sindicales y las de empleadores contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales comunes que les son propios y a los del país, ejercitan este derecho, conforme a lo previsto en la Constitución de la República de Cuba.

LIBRO SEGUNDO DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 27.1. Capacidad jurídica. La capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo se adquiere al cumplir los dieciocho años de edad.

2. Excepcionalmente, los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad pueden incorporarse al trabajo en las circunstancias excepcionales y condiciones establecidas en este Código.

CAPÍTULO II INCORPORACIÓN AL EMPLEO

Sección Primera Generalidades

Artículo 28.1. Acceso al empleo. La persona en busca de empleo accede a los cargos vacantes en las entidades de forma directa, en las convocatorias que se publican, por otras vías que se utilizan a estos fines o mediante la utilización del Servicio de Gestión de Empleo Territorial.

2. El empleador contrata o designa directamente a las personas en busca de empleo, en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y la capacidad demostrada para el cargo al que se aspira.



3. Los empleadores presentan a las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social la información de las plazas vacantes a cubrir con personal ajeno a la entidad, y utilizan las vías previstas en este Código y en las disposiciones normativas complementarias y específicas.

Artículo 29.1. Formalidad y duración de la convocatoria. En el proceso de incorporación al empleo de las personas, cuando resulta necesario cubrir un cargo, el empleador efectúa la convocatoria y consigna su denominación, las competencias, atribuciones y obligaciones del cargo, la remuneración y otros datos de interés para el conocimiento de los trabajadores, sin incluir requisitos discriminatorios.

2. A la convocatoria pueden presentarse los trabajadores de la entidad, y de no existir aspirantes capaces para cubrir el cargo vacante, puede seleccionarse personal ajeno a la entidad.

3. La duración de la convocatoria se determina por el jefe de la entidad y la organización sindical de común acuerdo, la que se pacta en el convenio colectivo de trabajo, sin que exceda de treinta días a partir de su publicación.

Artículo 30.1. Consulta previa. El jefe de la entidad o el cuadro en quién este delegue, previamente somete a consulta del Comité de Expertos, las propuestas de los trabajadores interesados en ocupar el cargo en convocatoria para que recomiende quién tiene mayor capacidad para ocuparla, y a partir de su recomendación, adopta la decisión final.

2. A estos efectos le proporciona al Comité de Expertos la información necesaria sobre la capacidad demostrada del trabajador para emitir la recomendación.

3. El jefe de la entidad o en quién este delegue debe notificar la respuesta fundamentada a los aspirantes de la entidad que no son seleccionados, dentro de un plazo no mayor de treinta días contados a partir del vencimiento de la convocatoria, y si están inconformes con la decisión adoptada, tienen derecho a reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral o ante el que soluciona los conflictos de trabajo en la vía previa y agotada ésta, pueden acceder a la vía judicial.

4. Las personas que aspiran a acceder a un trabajo de su elección, mediante las convocatorias, de forma directa en las entidades o mediante la utilización del Servicio de Gestión de Empleo Territorial, cuando éste les sea denegado, tienen derecho a recibir una respuesta argumentada por escrito y, de estar inconforme, pueden reclamar a la vía judicial.

Artículo 31.1. Contratación y traslado de colectivos de trabajadores para laborar en otros territorios. Para cubrir las necesidades de fuerza de trabajo de forma temporal o permanente cuando se requiere, los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, organizaciones superiores de dirección empresarial y empresas pueden aprobar a sus entidades, según corresponda, la contratación y el traslado de colectivos de trabajadores procedentes de otros territorios del país y garantizar el retorno a sus provincias de origen, mientras se mantiene la relación de trabajo.

2. Dicha facultad es indelegable y previo a dicha aprobación, deben garantizarse las condiciones de vida y de trabajo a los trabajadores que se pretenden contratar o trasladar, y conciliar con las máximas autoridades del territorio hacia el que se pretende trasladar al personal, acerca de la disponibilidad real del capital humano local.

3. En el traslado hacia otros territorios de colectivos de trabajadores, se aplican las disposiciones normativas específicas.

4. La contratación individual de trabajadores procedentes de otras provincias del país se rige por lo previsto en este Código, sin que requiera ninguna autorización.

Sección Segunda

Prioridades en el empleo

Artículo 32.1. Prioridades en el acceso al empleo. El Estado prioriza la ubicación en el empleo de segmentos poblacionales, a través de las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social mediante el Servicio de Gestión de Empleo Territorial, en correspondencia con las necesidades de los empleadores, a partir del principio de capacidad demostrada sin discriminación de ningún tipo, de las personas siguientes:



- a) Jóvenes;
- b) mujeres;
- c) personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial;
- d) licenciados del Servicio Militar;
- e) personas en situación de vulnerabilidad;
- f) personas que extinguen sanción penal y medida de seguridad posdelictiva en libertad; y
- g) otras personas que lo requieran.

2. Las personas a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, pueden gestionar su ubicación de forma directa en las entidades.

3. Las particularidades para la ubicación en el empleo de las personas priorizadas se regulan en las disposiciones normativas complementarias.

Artículo 33.1. Empleo de las personas que extinguen sanción penal y medida de seguridad posdelictiva en libertad. Las personas que extinguen sanción penal y medida de seguridad posdelictiva en libertad gestionan su empleo y se incorporan con la aprobación del juez de ejecución, teniendo en cuenta las prioridades del territorio, siempre que la actividad laboral no se contraponga con las limitaciones o prohibiciones fijadas por el tribunal u otras que puedan concurrir.

2. Al incorporarse al empleo, son sujetos de la aplicación de este Código a partir de la formalización de su relación de trabajo.

Artículo 34.1. Empleo de las personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial. Las personas en situación de discapacidad que manifiestan interés en trabajar, así como los egresados de la educación especial con la aprobación previa de los que ostentan la responsabilidad parental o los apoyos con facultad de representación, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas acreditadas mediante certificado médico de la autoridad competente, así como la preparación, tienen prioridad para el acceso al empleo según las posibilidades existentes en cada municipio.

2. Los empleadores realizan los ajustes razonables a los puestos de trabajo, según las posibilidades disponibles, para garantizar el acceso, movilidad y desarrollo de las personas en situación de discapacidad, para que puedan ejercer el trabajo en igualdad de condiciones y desempeñar los cargos en los que están preparados.

3. Los empleadores que contratan a personas en situación de discapacidad y egresados de las escuelas especiales, reciben los beneficios fiscales previstos por el Ministerio de Finanzas y Precios.

Artículo 35.1. Aval de la aptitud para trabajar. Cuando resulte necesario avalar la aptitud para trabajar de una persona en situación de discapacidad o de un egresado de la educación especial para un puesto de trabajo, las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, coordinan y tramitan su evaluación por las comisiones de Peritaje Médico Laboral.

2. En los casos en que las comisiones de Peritaje Médico Laboral dictaminan que los egresados de la educación especial deben trabajar con una jornada de trabajo inferior a la establecida, se abona la remuneración en correspondencia con las horas trabajadas, y si es inferior al salario mínimo vigente en el país, se garantiza una remuneración equivalente a este.

Artículo 36.1. Entrenamiento en el puesto de trabajo. Las personas en situación de discapacidad y los egresados de la educación especial que se incorporan al empleo, de ser necesario y previa coordinación con la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, reciben un entrenamiento en el puesto de trabajo en un período de hasta seis meses, con vistas a desarrollar las habilidades esenciales, considerando la severidad de la discapacidad o las limitaciones funcionales para desempeñar el cargo.



2. Durante el período de entrenamiento reciben un pago equivalente al salario del cargo que van a desempeñar.

3. Decursado el período de entrenamiento, si la persona no alcanzó las competencias laborales necesarias, el jefe de la entidad previa recomendación del Comité de Expertos, valora su ubicación en otro cargo o puesto de trabajo ajustado a sus características y de no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo y le informa a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 37. Control de la permanencia. Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social controlan la ubicación y la permanencia de las personas con prioridad en el empleo, e informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la periodicidad que se establezca.

CAPÍTULO III FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

Sección Primera Generalidades

Artículo 38.1. Alcance y formalidad de la relación de trabajo individual. La relación de trabajo individual se establece entre el trabajador que se compromete a cumplir la prestación laboral pactada con eficiencia, a observar las normas de disciplina, a mantener las competencias laborales exigidas para el cargo y las demás que se acuerden, y el empleador que se obliga a pagarle una remuneración proporcional a la calidad y cantidad del trabajo aportado, a garantizarle las condiciones de trabajo y el pleno disfrute de los derechos del trabajo y la seguridad social que establece la legislación y los que se acuerden en el convenio colectivo de trabajo.

2. La relación de trabajo individual se formaliza mediante:

- a) El contrato de trabajo;
- b) la designación o nombramiento de los trabajadores que requieren contar con competencias laborales adicionales para ocupar los cargos; y
- c) la elección para el desempeño de funciones específicas que se rige por la legislación especial.

Artículo 39. Presunción de la relación de trabajo individual. Cuando el contrato de trabajo o la designación no se formaliza por escrito por omisión del empleador, la relación de trabajo se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor con conocimiento y sin oposición del empleador, correspondiéndole el disfrute de los derechos derivados de esta relación de trabajo desde el inicio de las labores, en cuyo caso viene obligado a formalizar la relación de trabajo según lo establecido en este Código en dependencia de la naturaleza de la actividad, a partir de su reconocimiento por el órgano que soluciona los conflictos de trabajo o por el órgano jurisdiccional.

Sección Segunda Contrato de Trabajo individual

Artículo 40. Contrato de Trabajo. El contrato de trabajo individual es el documento escrito mediante el cual el trabajador y el empleador acuerdan las características de la relación de trabajo subordinada, respetando las condiciones de trabajo previstas en este Código y en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 41.1. Formalidad del contrato de trabajo individual. El contrato de trabajo individual se concierta por escrito en formato impreso o digital, con ejemplares para el empleador y el trabajador.

2. En las entidades, excepcionalmente, cuando se realizan actividades emergentes o eventuales, de cosechas o servicios a la población, y en otros casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo individual puede ser verbal para un período que no exceda de noventa días y vencido éste, se formaliza el contrato de trabajo por escrito.

3. Cuando se trate de adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad autorizados a incorporarse al trabajo, el contrato de trabajo individual se formaliza siempre por escrito, como garantía de su seguridad jurídica.



Artículo 42.1. Contenido del contrato. Los contratos de trabajo individuales contienen al menos:

- a) Nombres, apellidos y domicilio del empleador y del trabajador;
- b) número de identidad permanente del trabajador;
- c) tipo de contrato, fecha de inicio, y su duración, cuando así corresponda;
- d) el trabajo u obra concertado con sus particularidades, cuando corresponda;
- e) cargo que ocupa, atribuciones y obligaciones;
- f) competencias para el cargo;
- g) precisión de la forma de organización del trabajo que utiliza;
- h) lugar de trabajo acordado entre las partes, en caso del trabajo a distancia y el teletrabajo, precisar la unidad organizativa y la distribución del tiempo que labora bajo estas formas de organización y el trabajo presencial, así como la cantidad y calidad del trabajo a cumplir según esa distribución y la periodicidad o forma de control a la ejecución del trabajo;
- i) régimen de trabajo y descanso, y duración de la jornada;
- j) horario de trabajo y dentro de éste, en caso del trabajo a distancia y el teletrabajo, el tiempo en que debe estar a disposición del empleador;
- k) cuantía de la remuneración y sus elementos, así como la periodicidad de los pagos;
- l) información sobre los riesgos y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, equipos de protección personal, en correspondencia con el cargo o la actividad a realizar; y
- m) fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.

2. Cuando lo acuerdan las partes pueden incluirse otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación vigente, y es nula cualquier cláusula contractual que menoscabe o disminuya los beneficios incorporados a los convenios colectivos de trabajo.

3. El contrato de trabajo puede firmarse por escrito o digitalmente por ambas partes, el empleador viene obligado a enviarlo en forma digital al trabajador a los efectos pertinentes, y se incluye una copia escrita en el expediente laboral.

Artículo 43.1. Tipos de contrato de trabajo. Los empleadores de cualquier sector utilizan los tipos de contratos de trabajo en dependencia de la naturaleza de la actividad, y son los siguientes:

- a) Por tiempo indeterminado, se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación;
- b) por tiempo determinado, se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para el período de prueba y el cumplimiento del servicio social, para sustituir temporalmente a trabajadores con la relación de trabajo suspendida por causas justificadas amparadas en la legislación, para cursos de capacitación a las personas de nueva incorporación y para la reubicación temporal del trabajador declarado interrumpido; y
- c) para la ejecución de un trabajo u obra, que se formaliza para realizar labores que se ejecutan en un período determinado con carácter eventual, que permitan su medición por el resultado y concluye al finalizar el trabajo u obra pactado.

2. Se prohíbe utilizar el contrato por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra para labores de carácter permanente, salvo en los casos de sustitución del titular del cargo que tiene suspendida la relación de trabajo por causas justificadas y cuando se reubica de forma temporal al trabajador declarado interrumpido, en cuyo caso se utiliza el contrato por tiempo determinado.

Artículo 44.1. Contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada. En aquellas actividades donde la demanda de trabajadores aumenta en determinados períodos o temporadas, se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, en cuyo caso se retribuye el trabajo durante el período efectivamente laborado.



2. En el período interciclo se suspende la relación de trabajo y no se paga retribución, la que se reanuda una vez que comience el ciclo, y en este intervalo el trabajador tiene derecho a laborar en cualquier sector o actividad.

Artículo 45.1. Procedimiento para la solicitud. El jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial u órgano local del Poder Popular, fundamenta la solicitud al titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que consulta a la organización sindical del nivel correspondiente.

2. Los empleadores del sector no estatal fundamentan la solicitud a la institución que lo aprueba como actor económico, la que lo presenta ante esta autoridad.

3. La solicitud debe contener las características de la actividad, los cargos, entidades y número de trabajadores que abarca.

Artículo 46.1. Premisas para la aprobación. Las premisas a tener en consideración para aprobar la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada son las siguientes:

- a) Que las actividades se desarrollen permanentemente de forma cíclica, en determinadas épocas o períodos del año;
- b) el carácter cíclico de la actividad esté dado fundamentalmente, por la relación directa que tienen determinadas actividades con las diferentes estaciones o períodos del año, tal es el caso de las agrícolas, azucareras, pesqueras, turísticas u otras de características similares;
- c) los trabajadores que desempeñan estos cargos requieren conocimientos y habilidades específicas para realizar adecuadamente la actividad, por lo que se aconseja preservar esta fuerza de trabajo.

2. La utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada se aprueba por el órgano colegiado de dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante acuerdo, y se notifica a los solicitantes mediante escrito de su titular.

Sección Tercera **Designación o nombramiento**

Artículo 47.1. Designación o nombramiento. La designación o nombramiento es la Resolución, escrito fundamentado o acuerdo que emite la autoridad facultada o el órgano colegiado, mediante el que se formaliza la relación individual de trabajo de los cargos que se ocupan por designación o elección.

2. Las relaciones de trabajo y el régimen disciplinario de los trabajadores de confianza se rigen por lo previsto en este Código.

3. Los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados, así como los que ocupan cargos por elección formalizan su relación de trabajo según lo previsto en su disposición normativa específica.

Sección Cuarta **Trabajadores de Confianza**

Artículo 48. Alcance. Los trabajadores de confianza son aquellos que por la naturaleza y las características de la actividad que desarrollan, se designan por el jefe facultado y son los que:

- a) Cumplen funciones de administración, dirección, vigilancia y control sobre otros trabajadores, bienes o recursos, y ocupan los cargos de jefes de brigada, de taller y encargados de almacén;
- b) por las características de la actividad y el nivel de dirección en que las desarrollan requieren ser confiables y ocupan los cargos de secretarías ejecutivas y choferes, en ambos casos, de ministros, viceministros, directores y otros jefes de entidades; y
- c) ocupan otros cargos que realizan las mismas funciones previstas en los incisos a) y b) de este artículo con una denominación diferente, los que se acuerdan en el convenio colectivo de trabajo.



Artículo 49.1. Competencias adicionales del trabajador de confianza. El trabajador de confianza requiere contar con las competencias adicionales de confiabilidad y discreción en el análisis de su capacidad demostrada, para ser designado y para permanecer en el cargo.

2. La confiabilidad es una condición que debe poseer el trabajador de confianza, que por el cargo que ocupa tiene un mayor nivel de responsabilidad y una relación más cercana con la autoridad que lo designa, o al que se le encargan funciones y responsabilidades importantes para la organización, o se ponen a su cuidado bienes de la entidad.

3. La discreción consiste en la no divulgación por parte del designado, de determinados hechos, actos o circunstancias, que por la naturaleza de su labor tuvo conocimiento de ellas, lo que obliga a no comentarlas con otras personas.

Artículo 50.1. Formalización de la relación de trabajo. El período de prueba de los trabajadores de confianza se realiza mediante una designación provisional, lo que se rige por lo previsto en este Código y lo acordado en el convenio colectivo de trabajo.

2. Antes del vencimiento del período de prueba, la autoridad facultada somete a la consideración del Comité de Expertos, si procede formalizar o no con carácter definitivo la relación laboral del trabajador de confianza, lo que se ejecuta mediante una Resolución o escrito fundamentado, firmado por el órgano, la autoridad facultada para la designación o el empleador, según corresponda.

3. La Resolución o escrito fundamentado contiene los mismos elementos del contrato de trabajo, incluido las competencias adicionales a que se refiere el artículo anterior, cuya notificación expresa la aceptación del cargo, el carácter indeterminado de la relación de trabajo, así como el compromiso y responsabilidad que representa tal designación, a partir de la cual surte efecto.

Artículo 51. Pérdida de las competencias del cargo. Ante la pérdida de las competencias del cargo de los trabajadores de confianza, la autoridad facultada determina la capacidad demostrada, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código.

Sección Quinta Período de prueba

Artículo 52.1. Período de prueba. El período de prueba es el tiempo en que el trabajador demuestra poseer la capacidad exigida para el desempeño del cargo que aspira a ocupar, y comprueba que las condiciones y las características del lugar de trabajo se corresponden con sus intereses, y el empleador garantiza la información, los medios, las condiciones necesarias, realiza las comprobaciones requeridas según el cargo y determina la capacidad demostrada del trabajador.

2. No se exige el cumplimiento del período de prueba a los contratados por tiempo determinado o cuando se utiliza el contrato para la ejecución de un trabajo u obra, para el cumplimiento del servicio social, y en otros casos por decisión del empleador, de común acuerdo con la organización sindical.

3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, en cuyo caso el empleador fundamenta por escrito las razones.

Artículo 53.1. Duración del período de prueba. El período de prueba se establece entre treinta y hasta ciento ochenta días, su duración se determina en correspondencia con la complejidad del cargo y se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

2. El empleador es responsable de organizar y planificar la ejecución del período a prueba, estableciendo las competencias laborales a comprobar, lo cual incluye el análisis y evaluación sistemática de los resultados del trabajo, el análisis integral de su desempeño y la evaluación final del período de prueba que se ejecuta antes de la culminación del período pactado, lo que determina la decisión final a adoptar por el empleador y se notifica al trabajador.

3. Si vencido el período de prueba, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, y el trabajador continúa laborando con el conocimiento y sin la oposición del empleador, se formaliza la relación de trabajo por tiempo indeterminado, mediante el contrato de trabajo o la designación, según corresponda.



Sección Sexta

Trabajo a tiempo parcial, pluriempleo y pluriactividad

Artículo 54.1. Trabajo a tiempo parcial. Las partes pueden acordar realizar el trabajo en una jornada inferior a la jornada diaria y semanal, en correspondencia con los requerimientos de la producción, los servicios y la carga del puesto de trabajo, y para su formalización se utilizan los tipos de contratos previstos en este Código en dependencia de la naturaleza de la actividad.

2. No se considera trabajo a tiempo parcial, el que realizan los trabajadores que laboran a tiempo completo y se encuentran afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 55.1. Derechos de los trabajadores que laboran a tiempo parcial. Los trabajadores que laboran a tiempo parcial, se les garantiza un marco de protección equiparable a los que laboran a tiempo completo en términos proporcionales, sin que ello implique una disminución en sus derechos de trabajo.

2. La remuneración se abona en proporción al tiempo trabajado, para asegurar la igualdad de trato y que reciban una remuneración ajustada por su trabajo, y el salario percibido no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente proporcional a las horas laboradas.

3. Los trabajadores que laboran a tiempo parcial tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

4. El horario de trabajo, la jornada de trabajo a tiempo parcial y la distribución de las horas que deben laborar, se acuerdan en el contrato de trabajo que se suscribe cumpliendo lo previsto en este Código.

Artículo 56.1. Pluriempleo. Los trabajadores que laboran con subordinación a un empleador, tienen derecho a concertar más de un contrato de trabajo o ser designados en un cargo, y son sujetos del régimen general de seguridad social en cada empleo.

2. Los empleadores pueden concertar contratos o designar trabajadores vinculados con otros empleadores, o con sus propios trabajadores, en cuyo caso se utilizan los tipos de contratos previstos en este Código, en dependencia de la naturaleza de la actividad.

3. Cuando el trabajador ejerce el pluriempleo con diferentes empleadores, se exige que no interfiera con sus atribuciones y obligaciones o con las labores pactadas, ni se produzca una sobrecarga de trabajo que pueda afectar su salud, para lo cual el empleador antes de concertar el contrato o designación en la nueva entidad, establece comunicación con el empleador de procedencia del trabajador, para conocer su situación concreta y dar cumplimiento a lo establecido en el presente Código en la materia.

4. Al ejercer el pluriempleo en las actividades que se realizan de manera presencial, no pueden coincidir los horarios pactados.

Artículo 57.1. Derechos y garantías en el ejercicio del pluriempleo. Los trabajadores que ejercen el pluriempleo tienen los derechos siguientes en cada uno de los contratos o designaciones:

- a) Percibir la remuneración que les corresponda por la labor realizada;
- b) recibir las cuantías correspondientes al pago de las garantías del salario promedio y del salario básico, cuando corresponda y mantener el vínculo de trabajo con estas, hasta el vencimiento del período por el que están contratados o designados;
- c) derecho al descanso diario;
- d) disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales hasta de treinta días naturales, y cobrar la totalidad de la remuneración que tengan derecho por este concepto;
- e) recibir la protección del régimen general de seguridad social;



- f) acceder a otras remuneraciones y estímulos establecidos en la legislación de trabajo; y
- g) el resto de los derechos de trabajo que establece la ley.

2. Los empleadores que contraten o designen a trabajadores que ejercen el pluriempleo, son responsables de asegurar la necesaria correspondencia entre el tiempo de trabajo y el descanso, garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como el descanso social, activo y familiar.

3. El trabajador que ejerce el pluriempleo planifica las vacaciones acumuladas a que tiene derecho de común acuerdo con el empleador, haciéndolas coincidir en ambos contratos, para asegurar la efectividad del descanso diario y semanal.

Artículo 58.1. Del ejercicio del pluriempleo. Los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados; los profesionales y técnicos de la salud y la investigación; maestros, profesores, contralores y auditores, y los abogados pueden emplearse en cargos docentes o de investigación científica.

2. Para ejercer otros cargos o empleos remunerados diferentes a los cargos docentes y de investigación científica, se requiere la aprobación expresa de la autoridad u órgano facultado que los contrató, designó, o eligió, de lo que deben cerciorarse las autoridades facultadas antes de concertar el otro contrato de trabajo o la designación.

Artículo 59.1. Excepciones en la utilización del pluriempleo. Los trabajadores no pueden contratarse en más de un empleo durante el período en que se encuentran incapacitados para trabajar debido a enfermedad o accidente, o recibiendo las prestaciones por maternidad.

2. Los empleadores no pueden contratar a trabajadores que realizan trabajos clasificados en la categoría II a los fines de la seguridad social, los que tienen aprobadas jornadas reducidas por realizar labores en las que están expuestas de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, así como a los adolescentes comprendidos entre quince y hasta cumplir dieciocho años de edad que de forma excepcional se incorporan al trabajo con las autorizaciones correspondientes.

Artículo 60. Pluriactividad. Los trabajadores realizan pluriactividad cuando trabajan con subordinación a un empleador y además, realizan trabajo autónomo o son titulares, socios o miembros de otras formas de gestión y, en consecuencia, son sujetos de regímenes de seguridad social diferentes.

Sección Séptima Trabajo de los estudiantes

Artículo 61.1. Trabajo de los estudiantes. Los estudiantes cumpliendo lo previsto en este Código con relación a la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo, pueden contratarse por tiempo determinado o mediante un contrato para la ejecución de un trabajo u obra, con jornadas de trabajo a tiempo parcial en los períodos docentes para no afectar sus estudios, o en la totalidad de la jornada durante las vacaciones o los períodos de receso docente, y perciben la remuneración que les corresponde por el trabajo realizado.

2. A los estudiantes que se contratan o designan en un cargo, se les reconocen los derechos en el trabajo y de seguridad social establecidos para estos contratos.

CAPÍTULO IV CAPACIDAD DEMOSTRADA

Sección Primera Generalidades

Artículo 62. Capacidad demostrada. La capacidad demostrada es el principio que, sobre la base de la gestión por competencias, rige el proceso de incorporación al empleo, determina la permanencia en el cargo, la promoción, la capacitación y superación, así como la remuneración.



Artículo 63.1. Competencias laborales. Las competencias laborales es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la capacidad demostrada, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, de servicios y de calidad, para el cumplimiento de las atribuciones y obligaciones de un cargo.

2. Las entidades determinan, organizan y gestionan las competencias en sus principales ámbitos, las que deben ser medibles de forma tal que contribuyan al logro de los objetivos de la entidad y son las siguientes:

- a) Las competencias distintivas de la entidad;
- b) las competencias de los procesos principales de la entidad;
- c) las competencias de los cargos.

Artículo 64.1. Perfil de competencias. El perfil de competencias contiene las atribuciones y obligaciones del cargo, así como las competencias que se requieren para desarrollar el trabajo; expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas de la entidad, con las de los procesos de las actividades principales y con las capacidades que debe desarrollar el trabajador.

2. Para la identificación de las competencias laborales, la entidad elabora un procedimiento en el que precisa las herramientas y métodos que se utilizan, las responsabilidades de los que intervienen y el registro de los resultados.

3. Una vez que se realice el proceso de identificación de las competencias para los diferentes niveles, según el procedimiento establecido, se aprueban por la dirección de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, previa discusión en la Asamblea de Trabajadores y Afiliados y se anexa al convenio colectivo de trabajo.

Artículo 65.1. Competencias para analizar la capacidad demostrada. La capacidad demostrada comprende el análisis integral de las competencias laborales siguientes:

- a) Conocimientos exigidos para lograr un desempeño laboral superior, que se demuestran mediante las experiencias, aptitudes y habilidades exigidas para realizar el trabajo con la mayor efectividad posible y alcanzar los resultados exigidos para el cargo;
- b) habilidades o destrezas requeridas para alcanzar la aplicación efectiva de los conocimientos en el cumplimiento de las atribuciones, obligaciones y objetivos de trabajo establecidos para el cargo, lo cual se refiere a los métodos, técnicas, normas de calidad y las mejores formas de hacer;
- c) aptitud física y mental exigidas para ocupar cargos que están sujetos a grandes cargas físicas, gasto de energías y a una alta intensidad del trabajo, así como características personales requeridas para el logro de un desempeño laboral superior en determinados cargos;
- d) valores y normas de conducta de carácter general y específicas aprobadas e implementadas en la entidad; y
- e) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

2. Las competencias se integran en los perfiles de cargos aprobados en la entidad, a partir de los resultados de los estudios de organización del trabajo que se ejecutan a tal efecto, las que se pactan en los contratos de trabajo individuales.

3. El jefe de la entidad puede autorizar el desempeño de un cargo a un trabajador que no cumple con la calificación formal, si demuestra tener el resto de las competencias laborales aprobadas para el cargo.

4. Mediante ley se establecen las competencias referidas a la calificación formal para determinadas profesiones, de obligatorio cumplimiento para ocupar el cargo.

Artículo 66.1. Atribución del jefe de la entidad. El jefe de la entidad está facultado para determinar la incorporación al empleo, evaluar la permanencia en el cargo de los trabajadores y confirmar la pérdida de la capacidad demostrada, incluidos los trabajadores de confianza, así como adoptar decisiones para enviarlas a cursos de capacitación y superación.



2. Dicha atribución puede ser delegada por escrito, a los jefes de unidades organizativas que se le subordinan directamente.

3. La autoridad facultada, para adoptar decisiones respecto a la capacidad demostrada de los trabajadores contratados, incluidos los trabajadores de confianza, así como de los que ostentan la condición de funcionarios y otros trabajadores designados, se auxilia de un órgano asesor denominado Comité de Expertos.

Artículo 67. Información Inicial. En el proceso de incorporación al empleo el trabajador recibe por parte del empleador la explicación general sobre la entidad, características principales del proceso productivo o de servicio, reglamento disciplinario interno, convenio colectivo de trabajo; información sobre las atribuciones, obligaciones y competencias del cargo, presentación al colectivo laboral y otros aspectos de interés que se estimen necesarios.

Sección Segunda Comité de Expertos

Artículo 68.1. Constitución e integración del Comité de Expertos. El Comité de Expertos es el órgano colegiado encargado de asesorar al empleador, en materia de reconocimiento y determinación de la capacidad demostrada de los trabajadores, incluidos los trabajadores de confianza, funcionarios y otros trabajadores designados para el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como respecto a las acciones de capacitación, superación y preparación necesarias a implementar para consolidar esa capacidad.

2. Para la constitución del Comité de Expertos se dispone que:

- a) En la composición se garantiza un número impar de miembros para su actuación en dependencia de las características del proceso productivo o de servicios y de la cantidad de trabajadores; al menos uno se designa por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical y el resto son trabajadores electos en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores; los miembros acuerdan entre ellos, quien funge como coordinador el que se encarga de convocar y presidir sus reuniones; se eligen o designan miembros suplentes en caso de ausencia temporal de sus miembros permanentes;
- b) los miembros designados y electos son trabajadores de reconocido prestigio, con adecuado desempeño, experiencia conocimiento de las características, valores y objetivos de la entidad y no pueden estar sancionados por violaciones de la disciplina;
- c) los jefes facultados para adoptar las decisiones y el que ostenta el nivel máximo de la organización sindical no pueden integrar el Comité de Expertos;
- d) no procede elegir o designar como miembros del Comité de Expertos, a los que integran el Órgano de Justicia Laboral, en los casos que corresponda;
- e) si alguno de los miembros pierde una de las condiciones descritas, se sustituye en el ejercicio de la responsabilidad asignada, la cual debe producirse dentro de los quince días naturales posteriores a los que se produjo la baja y su relevo es aprobado en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores con los trabajadores del área, tanto si son designados, como elegidos por esta;
- f) los miembros del Comité de Expertos son sustituidos en cualquier momento por terminación de la relación de trabajo, cuando resultan sancionados por violación de la disciplina, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas;
- g) en aquellas entidades que, por el número reducido de trabajadores, no es posible cumplir con los requisitos de composición del Comité de Expertos previstos en este Código, el jefe de la entidad, de común acuerdo con su organización sindical define los mecanismos para evaluar la capacidad demostrada de los trabajadores o los aspirantes a serlo, de forma tal que las decisiones tengan un nivel de consulta y análisis previo, lo que se pacta en el convenio colectivo de trabajo o se incluyen en las disposiciones reglamentarias internas;
- h) una copia del acta con la composición del Comité de Expertos se archiva, a los efectos de comprobar su correcta integración, y se actualiza cuando se sustituye alguno de sus miembros.

3. El jefe de la entidad o la autoridad facultada suministra los expedientes laborales, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para que el Comité de Expertos emita su recomendación.



4. Se exceptúan de la obligación de constituir un Comité de Expertos, los empleadores persona natural con respecto a los trabajadores que contrata.

Artículo 69.1. Procedimiento de actuación del Comité de Expertos. El coordinador del Comité de Expertos recibe la solicitud por escrito de la autoridad facultada, y convoca, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la reunión; puede contar con tres días hábiles adicionales, si se requiere realizar comprobaciones o practicar alguna prueba.

2. Cuando se analiza un asunto en que un miembro del Comité de Expertos es objeto de análisis el cónyuge o miembro de la unión de hecho afectiva, o los familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o existen razones de amistad íntima, o enemistad manifiesta, este se abstiene de participar en la reunión.

3. Los miembros del Comité de Expertos analizan la solicitud, expresan sus criterios, votan a título personal y adoptan sus acuerdos por mayoría, y si no existe unanimidad en la recomendación, se deja constancia en el acta de la reunión.

4. Los miembros del Comité de Expertos no pueden comunicar sus criterios a los involucrados en el asunto que se analiza, ni a otras personas sobre los aspectos analizados en las reuniones.

Artículo 70.1. Decisión del Comité de Expertos. Para que la reunión del Comité de Expertos tenga validez se requiere como mínimo la asistencia de tres de sus miembros, cumpliendo la composición tripartita del representante de la entidad, la organización sindical y los trabajadores, entre los que se incluye su coordinador.

2. El acuerdo del Comité de Expertos constituye una recomendación que se emite por escrito a la autoridad facultada, dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión, para que este adopte su decisión; de considerarlo necesario se solicita una prórroga y la autoridad facultada comunica al interesado la causa de la dicha prórroga.

3. El Comité de Expertos archiva en forma de expediente, la solicitud de la autoridad facultada, el acta de cada reunión, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión.

4. Los expedientes archivados y la documentación que los integra se conservan por un período de cinco años.

Sección Tercera

Evaluación del trabajo

Artículo 71.1. Evaluación del trabajo. La evaluación del trabajo es la medición sistemática de los resultados del trabajo y del grado de eficacia y eficiencia con el que el trabajador realiza sus actividades laborales durante un período determinado, lo cual constituye la base para adoptar decisiones respecto a su capacidad demostrada, la promoción, el pago por resultados y la distribución de utilidades, según corresponda.

2. Comprende la evaluación de las competencias laborales, los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus atribuciones y obligaciones, tareas y objetivos de trabajo; las necesidades de capacitación y superación, así como el análisis de las recomendaciones derivadas de evaluaciones anteriores.

Artículo 72.1. Formalidad y periodicidad de la evaluación del trabajo. La evaluación del trabajo la realiza el jefe de la entidad, de forma sistemática, al menos una vez en el año, para lo cual garantiza la transparencia y objetividad de los resultados alcanzados de forma individual y que se cumpla el procedimiento en los plazos y condiciones pactadas.

2. A estos efectos, el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical, acuerdan los plazos y condiciones para realizar la evaluación en correspondencia con las características del proceso productivo o de servicio, incluidos los jefes a los que se delega la atribución para realizar la evaluación del trabajo, lo cual se informa a los trabajadores y forma parte del convenio colectivo de trabajo.

3. El trabajador tiene derecho a discutir el resultado de la evaluación del trabajo con el jefe que lo evaluó antes de suscribirla y manifestar sus opiniones.



4. La evaluación del trabajo se realiza por escrito o en forma digital, se le entrega o envía una copia al trabajador y otra copia se archiva en la unidad organizativa que gestiona el capital humano.

Artículo 73.1. Inconformidad con la evaluación. En caso de inconformidad el trabajador puede reclamar ante el jefe inmediato superior al que realiza la evaluación en el plazo de siete días hábiles posteriores a la notificación, quién decide lo que procede dentro de los veinte días hábiles posteriores.

2. Contra la decisión de esta autoridad, el trabajador puede reclamar en materia de derecho ante el Órgano de Justicia Laboral según lo previsto en este Código o el órgano encargado de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial, y de persistir la inconformidad, puede presentar demanda a la vía judicial, conforme con el procedimiento establecido en la ley.

Artículo 74.1. Efectos de la evaluación anual. Cuando la evaluación anual es deficiente, el jefe de la entidad o la autoridad facultada, puede iniciar un proceso de análisis de la capacidad demostrada y solicita al Comité de Expertos su recomendación.

2. Con la recomendación del Comité de Expertos, el jefe de la entidad o la autoridad facultada determina la pérdida o no de la capacidad demostrada.

Artículo 75.1. Pérdida de la capacidad demostrada. Si el trabajador pierde la capacidad demostrada para el cargo que desempeña, el empleador realiza las acciones siguientes:

- a) Gestiona su reubicación en otro cargo para el que posea las competencias exigidas, fuera o dentro de la entidad;
- b) si la pérdida de la capacidad demostrada se refiere a los conocimientos y habilidades para el cargo, puede determinar que se incorpore a un curso de recalificación o capacitación;
- c) si no existen cargos en la entidad para reubicar de forma definitiva al trabajador, se da por terminada la relación de trabajo y este recibe una garantía salarial equivalente al salario básico correspondiente a un mes, a partir de la fecha de notificación.

2. Si no acepta injustificadamente la reubicación, se da por terminada la relación de trabajo sin derecho a recibir la garantía salarial prevista en el inciso c) del apartado anterior de este artículo.

3. El trabajador inconforme con la decisión del jefe facultado que confirma la pérdida de la capacidad demostrada, puede reclamar en materia de derecho de trabajo ante el Órgano de Justicia Laboral o el órgano encargado de solucionar los conflictos de trabajo, el que se pronuncia sobre el fondo del asunto y de persistir la inconformidad puede presentar demanda a la vía judicial, de conformidad con lo previsto en la ley.

CAPÍTULO V EXPEDIENTE LABORAL

Artículo 76.1. Expediente laboral. El expediente laboral contiene los documentos donde se hacen constar los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador y el registro del tiempo de servicio y remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social.

2. El expediente laboral se conforma tanto en soporte papel como digital, y el empleador debe adoptar las medidas necesarias para su conservación, protección y seguridad en ambos formatos.

3. El empleador, vencido el período de prueba, en un plazo que no exceda de quince días contados a partir de la formalización de la relación de trabajo, confecciona o actualiza según sea el caso, el expediente laboral del trabajador con el que establece una relación de trabajo por un período superior a seis meses.

Artículo 78. Contenido del expediente laboral. El expediente laboral contiene los elementos siguientes:

- a) Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio del trabajador;
- b) contratos de trabajo y sus suplementos;



- c) nombramiento o designación y sus modificaciones, cuando corresponda;
- d) el acuerdo de elección y acta de toma de posesión, cuando corresponda;
- e) certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera;
- f) documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda;
- g) copia del documento que acredita la calificación formal cuando corresponda, previa presentación del documento original, de lo que deja constancia la autoridad facultada;
- h) documentos relacionados que acrediten el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas, a los efectos de la seguridad social;
- i) dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
- j) copia de las resoluciones o escritos fundamentados que hayan impuesto medidas disciplinarias y de las sentencias mediante las cuales el trabajador haya sido sancionado, disciplinaria o penalmente, con trascendencia, en este último caso, al orden laboral, o certificaciones o comunicaciones de estas, las que se mantienen unidas hasta que se alcance la rehabilitación o el cumplimiento de la sanción penal;
- k) índice de relación de documentos; y
- l) copia del acta de entrega del expediente laboral.

Artículo 79.1. Derecho a la revisión periódica del expediente laboral. El trabajador o su representante, tiene derecho a examinar el expediente laboral en cualquier momento, y como mínimo una vez al año, a los fines de conocer la situación en que se encuentra la documentación que lo integra.

2. A estos fines, el empleador organiza la revisión de los expedientes laborales, al menos una vez al año, y pone a la firma del trabajador el documento que acredita el tiempo de servicio y las remuneraciones devengadas.

3. La organización sindical vela por el ejercicio de este derecho.

Artículo 80. Protección del expediente laboral. El empleador y los trabajadores están obligados a proteger los expedientes laborales que están bajo su custodia, y en caso de deterioro o pérdida parcial o total de estos, a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social.

Artículo 81.1. Entrega del expediente laboral. Al término de la relación de trabajo, el empleador y el trabajador, revisan de conjunto los documentos que integran el expediente laboral y se confeccionan dos ejemplares del acta de entrega, que se firma por las partes de la relación de trabajo, lo cual se informa a la organización sindical; uno se entrega al trabajador junto con el expediente laboral y el otro permanece archivado en la entidad.

2. En el proceso de revisión para la entrega del expediente laboral, el trabajador puede hacerse representar, si así lo decide, por un compañero de trabajo de su entidad, un miembro del ejecutivo de la organización sindical, un familiar o cualquier otra persona de su elección, y el que lo recibe, es responsable que no se altere su contenido.

3. Cuando resulta imposible entregar el expediente laboral directamente al trabajador, puede recibirlo cualquier otra persona a quién esta le haya otorgado facultades en ese sentido.

Artículo 82.1. Custodia del expediente laboral. El expediente laboral se conserva durante cinco años cuando el trabajador abandona su entidad sin que se conozca su paradero, fallece, viaja al exterior o se le impone una medida cautelar de prisión provisional, o sanción de privación de libertad que le impide asistir a la entidad a recibir su expediente laboral.

2. Durante este período el empleador realiza las gestiones necesarias a los fines de su entrega, y si no se solicita por el trabajador o sus familiares, se archivan los documentos que acrediten tiempo de servicios y remuneraciones devengadas, se deja constancia en acta firmada por el empleador y la organización sindical, y el resto de la documentación se incinera.



Artículo 83.1. Certificación del tiempo de servicios y remuneraciones devengadas. El empleador está obligado a expedir las certificaciones referidas al tiempo de servicios y remuneraciones devengadas, que se requieran en los casos de expedientes extraviados o destruidos, a solicitud de otros empleadores o del trabajador, en un plazo de hasta noventa días a partir de la solicitud.

2. Ante la ocurrencia de incendios o situaciones de desastres acontecidos en la entidad, la certificación del tiempo de servicio y remuneraciones devengadas se rige por lo previsto en la legislación de seguridad social.

CAPÍTULO VI MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O LA DESIGNACIÓN

Sección Primera Generalidades

Artículo 84.1. Modificación de las condiciones pactadas. La modificación del contrato o la designación implica cambiar alguno de sus elementos o estipulaciones pactadas, sin que concluya la relación de trabajo, ni deje de producir sus efectos esenciales.

2. Las cláusulas del contrato de trabajo acordado o las condiciones dispuestas en la Resolución o escrito fundamentado, se pueden modificar por voluntad coincidente de las partes, por cambio de cargo o lugar de trabajo, modificación del salario, de la naturaleza de la actividad, de las condiciones o las formas de organización del trabajo, cláusulas del convenio colectivo de trabajo y por disposición legal.

3. Cuando no existe consentimiento del trabajador, el empleador está obligado a mostrar los fundamentos de su decisión.

4. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato de trabajo o se modifica la Resolución o escrito fundamentado.

Artículo 85.1. Inconformidad con la modificación. Si el trabajador no está de acuerdo con la modificación, puede no suscribir el suplemento o la modificación al documento de designación, y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral, a las comisiones que resuelven los conflictos de trabajo en la vía previa, o a la vía judicial, según el caso, dentro del plazo establecido en el presente Código para las reclamaciones de derechos del trabajo.

2. Hasta que se resuelva la reclamación, el empleador mantiene al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo, salvo que ello suponga la paralización de la actividad o los servicios, o cuando se extingue la actividad, sin menoscabo de la obligación de resarcir los daños y perjuicios ocasionados si le resulta favorable la reclamación presentada.

Artículo 86. Traslado. El trabajador puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, a iniciativa del empleador o por interés propio.

Artículo 87.1. Traslado provisional. El traslado provisional del trabajador para otro cargo de igual o diferente calificación o de lugar de trabajo puede efectuarse únicamente:

- a) Ante situaciones de desastres;
- b) en casos de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus efectos o un grave perjuicio para la economía, a iniciativa del empleador; o
- c) si debido al trabajo que realiza, se encuentra en peligro inminente para la vida.

2. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta ciento ochenta días al año ininterrumpidamente, período durante el cual cobra la remuneración del cargo que pasa a desempeñar, y si dicha remuneración es inferior se garantiza el salario promedio del cargo de procedencia.



3. En los casos previstos en el apartado 1 de este artículo se consulta a la organización sindical, y el trabajador recibe las instrucciones acerca de las condiciones de seguridad y salud en el nuevo cargo que pasa a ocupar o en el nuevo lugar de trabajo.

4. El trabajador puede reclamar según el procedimiento previsto en este Código para las reclamaciones en materia de derecho del trabajo, cuando considera que el traslado provisional no se ajusta a lo previsto en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 88. Traslado definitivo. Para efectuar el traslado con carácter definitivo se requiere el consentimiento expreso del trabajador, la que recibe la remuneración del cargo que pasa a desempeñar, y se efectúa la modificación de su contrato de trabajo o de su designación.

Sección Segunda **Interrupción de las actividades laborales**

Artículo 89.1. Interrupción de las actividades laborales. Se considera interrupción de las actividades laborales, a la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador, durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta, lo que se produce por alguna de las causas siguientes:

- a) Rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente, incluido los períodos de veda;
- f) paralización por reparación capital o mantenimiento general;
- g) clausura temporal de la micro, pequeña y mediana empresa y
- h) otras causas no imputables al trabajador que determine la paralización eventual de las labores.

2. Cuando se produce una interrupción laboral, el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, adopta las acciones pertinentes para la recuperación de la producción dejada de realizar, siempre que sea factible.

Artículo 90.1. Procedimiento ante la ocurrencia de una interrupción laboral. Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, el jefe de la entidad procede de la forma siguiente:

- a) Identifica la causa de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;
- c) determina quiénes son los afectados por la interrupción y de ellos los que permanecen laborando en el centro de trabajo, de común acuerdo con la organización sindical; y
- d) reubica a los trabajadores en otros cargos en la propia entidad o en otra, o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad para las que se encuentra apto.

2. Para la reubicación dentro o fuera de la entidad, el empleador tiene en cuenta el lugar de residencia del trabajador siempre que sea posible, para lo cual se apoya en el Servicio de Gestión de Empleo Territorial de las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 91.1. Tratamiento laboral. El trabajador cuenta con un plazo de hasta cinco días hábiles para aceptar o no, la reubicación temporal en otro cargo o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad, en cuyo caso mantiene el vínculo laboral con su entidad.



2. Si el trabajador interrumpido no acepta la reubicación propuesta, el empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, con la recomendación del Comité de Expertos, cuentan con un plazo de hasta diez días hábiles para determinar si es justificada o no, y de ser justificada se gestiona una nueva reubicación.

3. Si se determina que la no aceptación de la propuesta es injustificada, se da por terminada la relación de trabajo.

Artículo 92.1. Tratamiento salarial. El trabajador que permanece en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio, o se reubica en labores para su restablecimiento, cobra el salario básico de su cargo.

2. El trabajador reubicado temporalmente cobra la remuneración del cargo que pasa a desempeñar.

3. Cuando no resulta posible su reubicación, el trabajador recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de veinticuatro días hábiles, computado de forma consecutiva o no, dentro del año calendario, la que se abona mediante los mecanismos establecidos para la protección de los ingresos del trabajador.

4. Si le es imputable la ocurrencia de la interrupción, no tiene derecho a cobrar garantía salarial alguna.

5. El trabajador mantiene el vínculo de trabajo cuando concurren las situaciones descritas en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo.

Artículo 93.1. Tratamiento excepcional. De evaluarse que la interrupción puede extenderse durante dos meses continuos o más, y no preverse solución, el jefe de la entidad está en la obligación de efectuar los análisis para el cese de la relación de trabajo de los trabajadores que corresponda, según lo previsto en este Código.

2. Excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo aconsejen, después que el empleador agote todas las opciones para la reubicación de los trabajadores y se demuestre que no existe un empleo para ofertar, para preservar la fuerza de trabajo en las entidades y garantizar la protección de los trabajadores declarados interrumpidos, estos perciben una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento de su salario básico diario a partir del segundo mes de interrupción, computado de forma consecutiva o no hasta su reubicación.

3. El tratamiento previsto en el apartado anterior se aprueba por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa solicitud del jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, Administración Provincial o el Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular, cuando el financiamiento de la garantía salarial se cubre por el Presupuesto del Estado.

4. Cuando la empresa asume el financiamiento de la garantía salarial mediante los mecanismos establecidos para la protección de los ingresos de los trabajadores, la facultad de aprobación del referido tratamiento es del jefe de la entidad, previo análisis en el Consejo de Dirección, de común acuerdo con la organización sindical y analizado en la Asamblea General de afiliados y Trabajadores.

5. Cuando se restablece la actividad, el jefe de la entidad tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores cuya relación de trabajo cesó debido a la interrupción prevista en el apartado 1 de este artículo, para ser contratados siempre que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 94. Protección de seguridad social. Cuando el trabajador declarado interrumpido se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial, se suspende dicha garantía y tiene derecho a la protección de seguridad social en los plazos y condiciones fijados en la legislación de seguridad social.

Artículo 95.1. Control del proceso. Las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social concilian con los empleadores del territorio sobre los cargos vacantes y las necesidades de empleos, gestionan la migración laboral entre los departamentos de empleo municipales y suministran la información sobre las ofertas de cargos vacantes a los empleadores.



2. El jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial, de la Administración Provincial o el Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular controla las acciones de las entidades que se le subordinan o integran, para lograr la reubicación de los trabajadores que reciben la garantía salarial e informa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo controla las acciones realizadas por los empleadores para la reubicación de los trabajadores que perciben la garantía salarial, e informa al Consejo de Ministros con la periodicidad que se determine en la disposición específica, los resultados de las acciones realizadas a este efecto y de las inspecciones realizadas.

Artículo 96. Excepciones a la aplicación de la interrupción. El tratamiento laboral y salarial para los trabajadores declarados interrumpidos regulado en esta Sección, no es aplicable en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Sección Primera Generalidades

Artículo 97.1. Concepto y efectos de la suspensión. La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar de forma temporal el trabajo para el cual está contratado, designado o elegido.

2. Durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen temporalmente algunos de sus efectos, pero se mantiene el vínculo laboral entre las partes.

3. La suspensión de la relación de trabajo no impide la exigencia de responsabilidad disciplinaria ni material, cuando proceda, salvo en los casos en que la ley así lo dispone.

4. La relación de trabajo se reanuda cuando el trabajador se incorpora a su labor habitual, por cesar la causa que dio origen a la suspensión y mantiene las condiciones de trabajo anteriores.

Artículo 98.1. Situaciones generales de suspensión. La relación de trabajo se suspende ante las situaciones generales siguientes:

- a) Decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres;
- b) cursos de capacitación o superación por interés estatal a tiempo completo;
- c) movilizaciones durante los procesos electorales y para trabajar en el Censo de Población y Viviendas;
- d) movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;
- e) durante el período interciclo cuando el trabajador labora mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada;
- f) en el disfrute del período de vacaciones anuales pagadas;
- g) actuar como juez lego de los tribunales populares;
- h) durante el período de incapacidad temporal para el trabajo debido a accidente o enfermedad;
- i) período en que el trabajador recibe la pensión provisional por invalidez parcial;
- j) durante el período de disfrute de las licencias retribuidas o no por maternidad, prestaciones durante el embarazo y por razón del cuidado de hijos enfermos;
- k) licencias no retribuidas para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio, por viajes al exterior por asuntos particulares, y para la atención y cuidado a familiares bajo su responsabilidad;



- l) disfrutar de licencias deportivas y culturales, debidamente autorizadas;
- m) estar detenido o en prisión provisional;
- n) estar privado de libertad, o en cumplimiento de una medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos por un período inferior a un año, cuando la relación de trabajo se formaliza por tiempo indeterminado;
- ñ) cumplimiento del Servicio Militar en el caso de los contratados por tiempo indeterminado;
- o) ser elegido o designado para desempeñar cargos en las organizaciones políticas y de masas o en los órganos locales del Poder Popular;
- p) estar contratado para prestar servicios de asistencia técnica compensada, en organismos internacionales en el exterior o como fuerza de trabajo en el exterior, y sus cónyuges acompañantes, cuando corresponda;
- q) participar en la ejecución de acciones de cooperación internacional en el exterior como cooperante;
- r) ser cónyuge o familiar acompañante del trabajador designado para cumplir misión en el extranjero, en las misiones diplomáticas y oficinas consulares de Cuba, en las estructuras y representaciones comerciales y empresariales, y en otras oficinas cubanas en el extranjero de cualquier índole; y
- s) otras legalmente establecidas.

2. Los cargos que quedan temporalmente vacantes por la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, se pueden cubrir mediante contrato por tiempo determinado.

Artículo 99.1. Licencia no retribuida. La licencia no retribuida es una autorización que requiere la aceptación del empleador a solicitud del trabajador, salvo las que expresamente se disponen como un derecho previsto en la ley.

2. Durante el disfrute de la licencia no retribuida se suspende la relación de trabajo sin que ello implique la terminación de la relación de trabajo, el trabajador no recibe remuneración alguna durante ese período y a su vencimiento tiene derecho a retornar a su cargo o actividad.

3. La duración del plazo se acuerda por escrito entre el empleador y el trabajador, haciendo constar el inicio y terminación de dicha licencia, en cuyo caso el trabajador viene obligado a reincorporarse al trabajo, vencido el plazo concedido.

4. Si se mantienen las causas que dieron origen a la concesión de la licencia no retribuida, el trabajador puede solicitar una prórroga cumpliendo el mismo procedimiento para la solicitud.

Sección Segunda

Situaciones excepcionales y de desastres

Artículo 100. Situaciones excepcionales. Durante las situaciones excepcionales se aplica el tratamiento laboral que se regula en la disposición normativa específica.

Artículo 101.1. Tratamiento laboral y salarial ante situaciones de desastres. Durante la suspensión de las actividades laborales dispuesta por el Consejo de Defensa Nacional para las provincias, municipios o determinada región, en el período de respuesta y recuperación ante situaciones de desastres de origen natural, tecnológico o sanitario, el trabajador recibe por el período de hasta un mes, el pago de una garantía salarial equivalente al ciento por ciento del salario básico del cargo que ocupa o actividad que realiza según corresponda.

2. De mantenerse la suspensión, la garantía es del sesenta por ciento de dicho salario básico.

3. En este período los trabajadores impedidos de asistir al trabajo debido a enfermedad o accidente, licencia retribuida o no, amparada en la ley, reciben el tratamiento regulado para cada caso en la legislación de trabajo y de seguridad social, según corresponda.

4. Los trabajadores que están obligados a asistir al trabajo y se ausentan de forma injustificada, se aplica lo establecido en la legislación en materia disciplinaria.



Artículo 102.1. Situaciones para la concesión de licencia no retribuida. Una vez dispuesto el cese de la suspensión del trabajo, el trabajador que no puede concurrir al trabajo tiene derecho a acogerse a una licencia no retribuida, cuando concurra alguna de las situaciones siguientes:

- a) Por haber perdido la vivienda, como consecuencia del desastre;
- b) estar evacuados, trasladados hacia otra vivienda o requieren permanecer en la suya para su protección, como consecuencia de inundación, incomunicación y otras causas asociadas al desastre; y
- c) cuando la madre, el padre, uno de los abuelos o el que ostente la responsabilidad parental, tiene que hacerse cargo del cuidado del hijo menor que tiene suspendida la escuela o el círculo infantil.

2. A los trabajadores que laboran en la reconstrucción por esfuerzo propio de su vivienda afectada como consecuencia de desastres, se les suspende la relación de trabajo, con independencia del contrato de trabajo que tienen suscrito con la entidad, y durante este período tienen derecho a que les concedan una licencia no retribuida, cuyo plazo se determina entre el empleador y el trabajador.

Artículo 103. Protección a los trabajadores afectados. Los trabajadores afectados como consecuencia de la situación de desastre, que presentan insuficiencia de ingresos por esta causa, pueden acudir a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del municipio donde reside, a los fines de la evaluación para el otorgamiento de una protección.

Sección Tercera

Movilizaciones durante los procesos electorales y para trabajar en el Censo de Población y Viviendas

Artículo 104. Tratamiento laboral y salarial. El trabajador que se moviliza para desempeñar funciones durante el desarrollo de los procesos electorales y la que se selecciona para trabajar en alguna de las etapas del Censo de Población y Viviendas, se le suspende la relación de trabajo durante el período en que se encuentra trabajando en esas labores y recibe el salario promedio del cargo en su entidad de procedencia.

Sección Cuarta

Movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional

Artículo 105.1. Tratamiento laboral. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales y los prerreclutas que se movilizan por los comités militares municipales que laboran en entidades del sector estatal y los trabajadores que provienen de las organizaciones políticas y de masas, al concluir la movilización y retornar al cargo tienen derecho a recibir los beneficios y estímulos establecidos u otros derechos de trabajo que les puedan corresponder, incluidos el pago por años de servicios acumulados si lo tienen aprobado, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

2. Los trabajadores que ejercen el pluriempleo reciben las cuantías correspondientes al pago por concepto de movilización, por las entidades donde se encuentren laborando y mantienen el vínculo de trabajo con estas, hasta el vencimiento del período por el que están contratados o designados.

Artículo 106.1. Tratamiento salarial. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales y los prerreclutas que se movilizan por los comités militares municipales que laboran en entidades del sector estatal y los que provienen de las organizaciones políticas y de masas, perciben durante dicho período el salario promedio a que tienen derecho por su entidad.

2. El movilizado recibe, además del salario que devenga, el correspondiente a los días de descanso que están comprendidos en el período de movilización, determinados estos según el régimen de trabajo y descanso de la entidad en que labora, lo cual se calcula sobre la base de aplicar en todos los casos, una jornada de trabajo equivalente a ocho horas diarias.

3. En los casos de los trabajadores contratados por tiempo determinado, si el plazo del contrato vence durante el período de movilización, continúan percibiendo el tratamiento salarial hasta la conclusión de la movilización.



4. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que al momento de ser movilizados están interrumpidos, mantienen el tratamiento salarial que venían percibiendo y los que están reubicados temporalmente debido a la interrupción, mantienen la remuneración que estaban devengando en dicha condición.

Artículo 107. Pago de salario a los prerreclutas. A los prerreclutas que se citan por los comités militares municipales para actividades relacionadas con la preparación y selección, a los efectos de su posterior incorporación al Servicio Militar Activo, se les abona el salario y reciben los otros ingresos correspondientes a los períodos en que participen en dichas actividades, por las entidades en las que se encuentran laborando, previa presentación del documento acreditativo con el tiempo de duración de la actividad.

Artículo 108.1. Excepciones. Se exceptúan de lo dispuesto en esta Sección, los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que se movilizan para recibir clases de preparación combativa.

2. Cuando el día de la clase no coincide con el descanso semanal del miliciano, el jefe de la entidad o en quién este delegue conjuntamente con la organización sindical y el trabajador, pueden acordar lo siguiente:

- a) Proceder al cambio de turno del trabajador;
- b) trasladar el día de descanso con el fin de que coincida con el de la movilización; o
- c) excepcionalmente considerar el día de movilización como de vacaciones pagadas dentro del período.

3. Cuando no es posible llegar a un acuerdo, el trabajador no es liberado de su asistencia al trabajo.

Artículo 109.1. Tratamiento a los trabajadores seleccionados para el cumplimiento del Servicio Militar Activo. Los reservistas que se encuentran trabajando y son seleccionados para cumplir el Servicio Militar Activo en unidades regulares u otras dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, perciben sus haberes por las unidades o dependencias de dichos organismos a partir de la fecha de su incorporación.

2. Las entidades en que se encontraban laborando, pagan los salarios y los importes que, como vacaciones anuales pagadas, tienen acumulados los reservistas hasta la fecha de su incorporación al Servicio Militar Activo, y los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior les conceden los períodos de vacaciones que les correspondan durante el tiempo que presten servicios en estos.

Artículo 110.1. Constancia de la participación. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales presentan ante la entidad en que laboran, la justificación de su participación en las actividades para las que se movilizan, mediante el documento expedido por la autoridad correspondiente, a partir del cual la entidad descuenta los días hábiles de ausencias injustificadas en que incurrió el trabajador durante la reunión de estudios militares, lo que se hace efectivo en los salarios que devenga a partir de su reincorporación al trabajo, una vez concluida la movilización.

2. Los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que se movilizan para actividades de comprobación de la disposición combativa, y estas afecten una parte de la jornada de trabajo, la participación en dicha actividad se justifica mediante el documento expedido por la autoridad correspondiente.

3. La presentación en la entidad de los documentos mencionados es responsabilidad del movilizado, por lo que el incumplimiento de este requisito implica la no justificación de su ausencia al trabajo durante el período de la movilización, en cuyo caso la entidad efectúa los descuentos que correspondan por ese concepto.

Artículo 111.1. Tratamiento en el sector no estatal. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que trabajan en el sector no estatal y en las formas asociativas, que se movilizan para reuniones de estudios militares o cursos de preparación, reciben la remuneración que en cada caso se establece, durante el tiempo que se encuentren movilizados, por las escuelas, unidades militares o dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Interior donde se preparan, sobre la base de las certificaciones que presenten como a continuación se detalla:

- a) Los cooperativistas y socios de cooperativas no agropecuarias, mediante la presentación de una certificación firmada por el presidente de la cooperativa a la que pertenecen, en el que constan los ingresos mensuales, incluidos lo percibido por concepto de anticipo durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización; los



demás beneficios el movilizado los recibe por parte de la cooperativa donde labora, de conformidad con lo establecido en su reglamento interno, en cuyo caso se reconoce lo pagado por la movilización como parte de la base de cálculo, a los efectos de la determinación de las utilidades a distribuir al movilizado;

- b) los trabajadores contratados por las cooperativas, mediante la presentación de una certificación firmada por el presidente de la cooperativa en la que trabajan, en el que se hace constar los salarios mensuales y el salario promedio percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización;
- c) los trabajadores que laboran en las formas asociativas, mediante la certificación de salario expedida por dichas entidades, en la que se hace constar las remuneraciones mensuales y el promedio que han percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización;
- d) los titulares de los proyectos de trabajo por cuenta propia, y de desarrollo local, mediante copia de la última declaración jurada presentada en la Oficina Nacional de Administración Tributaria que avala su ingreso neto, con el fin de determinar el promedio mensual percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización; y
- e) los usufructuarios de tierras, mediante copia de la última declaración jurada presentada en la Oficina Nacional de Administración Tributaria que avale sus ingresos, con el fin de determinar el promedio mensual percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización.
- f) los socios de las micro, pequeñas y medianas empresas, mediante la presentación de un certificado del Órgano de Administración en el que constan los ingresos mensuales que han percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización; y
- g) los trabajadores contratados por las personas jurídicas y naturales del sector no estatal mediante la certificación emitida por estas o por el órgano de administración según corresponda, de los salarios percibidos, con el fin de determinar el promedio mensual percibido durante los doce meses anteriores a la fecha de su movilización.

2. De igual forma se procede en el caso de los milicianos que se movilizan para cursos de preparación militar.

Artículo 112.1. Exigencia de la responsabilidad material. A los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que ocasionan daños a los recursos materiales, económicos y financieros durante el período de la movilización, se les exige responsabilidad material por la entidad donde se encuentran vinculados laboralmente, de conformidad con lo previsto en este Código.

2. A estos efectos las escuelas provinciales de preparación para la defensa y otros centros de preparación pertenecientes a las regiones militares y las unidades o dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior remiten las referidas solicitudes, que contienen las particularidades de los daños ocasionados y otros elementos necesarios para su aplicación.

Artículo 113. Tratamiento salarial a los desvinculados. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados para reuniones de estudios militares o cursos de preparación que se encuentren desvinculados del trabajo, reciben un estipendio equivalente al salario mínimo de la escala durante el período que dura la movilización.

Sección Quinta

Viajes al exterior por asuntos particulares

Artículo 114.1. Procedimiento aplicable a los que viajan al exterior por asuntos particulares. El trabajador con interés de viajar al exterior por asuntos particulares, utiliza para esos fines el período de vacaciones acumuladas a que tiene derecho sin que requiera solicitar autorización, salvo las excepciones previstas en la ley, todo lo cual comunica con antelación al empleador.

2. Cuando el trabajador está comprendido en alguna de las categorías que requieren autorización para viajar al exterior, el jefe de la entidad tramita la solicitud, según los procedimientos internos establecidos, ante el jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial o el órgano local del Poder Popular que corresponda.

3. Una vez autorizado el viaje al exterior, se conceden las vacaciones anuales acumuladas a que tiene derecho.



Artículo 115.1. Concesión de la licencia no retribuida para viajar al exterior. Si en adición al período de vacaciones, se requieren días adicionales para su estancia en el exterior, el trabajador antes de su salida o durante el viaje, según corresponda, puede solicitar por escrito al jefe de la entidad o por vía telemática, la concesión de una licencia no retribuida, que debe incluir las fechas de salida y regreso.

2. El disfrute de la licencia no retribuida se aprueba por el jefe de la entidad a continuación del período de vacaciones concedido, la que no debe exceder el plazo de dos meses consecutivos en el período de un año natural, lo cual se comunica por escrito al solicitante.

3. Al vencimiento del plazo de las vacaciones anuales pagadas y de la licencia no retribuida concedida, sin que el trabajador se reincorpore a su labor, el jefe de la entidad puede dar por terminada la relación de trabajo, lo que hace constar por escrito y lo comunica al trabajador.

Artículo 116.1. Prórroga excepcional de la licencia no retribuida. Ante la imposibilidad del retorno al país del trabajador por una situación imprevista, y previa evaluación de las causas que se presenten con posterioridad al viaje, el jefe de la entidad tiene la facultad discrecional de prorrogar, de forma excepcional, la duración de la licencia no retribuida para permanecer en el exterior sin que exceda el año natural contado a partir de la solicitud de esta.

2. A los fines de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador solicita esta prórroga antes de que expire el plazo de la licencia inicial otorgada.

Sección Sexta **Atención y cuidado de familiares**

Artículo 117.1. Concesión de licencia no retribuida. El jefe de la entidad puede conceder una licencia no retribuida a solicitud del trabajador, para la atención y cuidado de familiares bajo su responsabilidad, que incluye la filiación consanguínea, adoptiva, asistida y socio afectiva, según lo previsto en el Código de las Familias.

2. En los casos en que el trabajador no puede asistir al trabajo por tener familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, tiene derecho a la concesión de una licencia no retribuida, previa presentación de la evaluación de salud acompañada del documento que certifica que el familiar requiere ayuda para la realización de los actos esenciales de la vida diaria y la imposibilidad de pactar el uso del trabajo a distancia o el teletrabajo, de la atención del familiar en una institución del Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida o acogerse a uno de los servicios sociales previstos en la ley para su atención.

3. A los fines de lo previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo se suspende la relación de trabajo, se determina por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida y a su vencimiento, el trabajador debe incorporarse al trabajo.

4. Si persisten las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia, la solicitud de prórroga se presenta antes de expirar el período concedido.

Sección Séptima **Tratamiento a los trabajadores** **sujetos a prisión provisional y sancionados penalmente**

Artículo 118.1. Alcance. Cuando el trabajador no puede asistir al trabajo por estar detenido o sujeto a medida cautelar de prisión provisional, se suspende la relación de trabajo por todo el tiempo que no concurre a la entidad por estos motivos, en cuyo caso el empleador comprueba que el proceso penal iniciado es ajeno al trabajo para el que fue contratado o designado, y espera sus resultados.

2. Cuando los hechos no guardan relación con el trabajo, pero suponen la pérdida de las competencias exigidas para permanecer en el cargo el empleador debe iniciar un procedimiento de pérdida de la capacidad demostrada, sin esperar el resultado del proceso penal.



Artículo 119. Tratamiento aplicable ante hechos presuntamente delictivos cometidos en ocasión del trabajo. En los casos en que se inicia un proceso penal por hechos presuntamente delictivos cometidos en ocasión del trabajo, el empleador adopta las decisiones en materia laboral y disciplinaria que correspondan, sin esperar el resultado del proceso penal.

Artículo 120.1. Reintegro al cargo con pago del salario. El trabajador que por hechos ajenos al trabajo está en prisión provisional, y resulta absuelto por sentencia firme o se dispone el sobreseimiento definitivo, tiene derecho a reintegrarse a su cargo y a recibir el salario promedio durante todo el período en que estuvo privado de libertad.

2. Este período se considera como si hubiera laborado a todos los efectos legales.

Artículo 121.1. Reintegro al cargo sin pago de salario. Procede la restitución al cargo sin derecho al pago del salario, cuando el trabajador por hechos ajenos al trabajo se encuentra en las situaciones siguientes:

- a) Resulta sancionado penalmente por un plazo inferior a un año y recobra la libertad al extinguir la sanción privativa de libertad o alguna alternativa de ésta;
- b) se aplica la remisión condicional de la sanción;
- c) se aplica una multa penal; y
- d) cuando se revoca o modifica la medida cautelar de prisión provisional por otra que le permita concurrir al trabajo; y
- e) cuando el trabajador sujeto a la medida cautelar de prisión provisional, es puesto en libertad como resultado de haberse dispuesto el sobreseimiento provisional o condicionado, siempre que en este último caso, no suponga contradicción con las obligaciones impuestas en la resolución judicial.

2. Dicha restitución se hace efectiva previa presentación del documento que acredita su situación, salvo que concurra otra causa de terminación de la relación de trabajo.

Artículo 122.1. Plazo para el reintegro al cargo. El reintegro al cargo en los casos a que se hace referencia en los artículos precedentes, se efectúa dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que cesó la privación de libertad, si el establecimiento penitenciario está situado en la misma provincia en que radica la entidad o treinta días hábiles cuando se trata de una provincia distinta o del Municipio Especial Isla de la Juventud.

2. El empleador notifica al trabajador su obligación de concurrir al trabajo en los plazos previstos en el apartado 1 de este artículo.

3. Si el trabajador no se reintegra al trabajo sin causa justificada, el empleador puede de común acuerdo con la organización sindical, dar por terminada la relación de trabajo.

CAPÍTULO VIII TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 123. Terminación de la relación de trabajo. La terminación de la relación de trabajo es el acto mediante el cual se extingue el vínculo de trabajo, por iniciativa del trabajador o del empleador, siempre que concurran una de las causas generales o las específicas previstas en este Código.

Artículo 124. Causas generales de terminación de la relación de trabajo. La relación de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) Acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación;
- d) fallecimiento;
- e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar y no existe reubicación para el trabajador afectado; y



- f) vencimiento del plazo fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trata de los contratos por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra.

Artículo 125.1. Causas específicas de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado o la designación a iniciativa del empleador. La relación de trabajo termina por iniciativa del empleador ante la concurrencia de las causas siguientes:

- a) Pérdida de la capacidad demostrada y las competencias laborales exigidas para el cargo;
- b) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador o cese de la relación de trabajo o la designación, debido a la reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, cuando no acepta la reubicación de forma injustificada o no existe reubicación;
- c) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quién se declara su invalidez parcial; la no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o cuando no aprueba la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;
- d) aplicación de las medidas disciplinarias que tienen como efecto la terminación de la relación de trabajo;
- e) cumplimiento del plazo de las licencias por maternidad o, en su caso, de la prestación social, sin que se reintegre al trabajo;
- f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos cuando excede de un año, si así lo decide el empleador;
- g) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador, por las causas previstas en este Código y en las disposiciones normativas específicas;
- h) la revocación dispuesta por el órgano competente para los cargos electivos; y
- i) otras causas previstas en la legislación.

2. Cuando concurren las causas específicas previstas en los incisos e), f) y g) del apartado 1 de este artículo, el empleador viene obligado a notificar al trabajador, la decisión argumentada de la terminación de la relación de trabajo.

3. La terminación de la relación de trabajo se presume injustificada, salvo que se acredite la concurrencia de alguna de las causas previstas en este Código.

Artículo 126. Excepciones a la notificación de terminación del contrato de trabajo indeterminado o la designación. El empleador, en los casos de contratos por tiempo indeterminado o la designación para los trabajadores de confianza, no puede notificar la decisión de terminar la relación de trabajo por su iniciativa, por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) del artículo que antecede durante:

- a) El disfrute de los períodos de la prestación que se abona durante el embarazo, la licencia de maternidad retribuida o no, la prestación social y la monetaria establecida para el cuidado de hijos enfermos;
- b) el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- c) el cumplimiento de movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;
- d) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- e) los períodos de suspensión de la relación de trabajo dispuestos legalmente; y
- f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación.

Artículo 127. Terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra, a iniciativa del empleador. La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o del contrato previsto para la ejecución de un trabajo u obra por voluntad del empleador antes del plazo previsto, se produce por causas justificadas y debe comunicarse mediante escrito fundamentado al trabajador, con quince días hábiles de antelación.

Artículo 128.1. Terminación de la relación de trabajo a iniciativa del trabajador. 1. El trabajador que decide terminar la relación de trabajo lo comunica por escrito al empleador.



2. La terminación de la relación de trabajo a iniciativa del trabajador que ocupa las categorías ocupacionales de técnicos, operarios, administrativos y servicios, se produce una vez transcurridos los plazos de aviso previo siguientes:

- a) Hasta treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado o la designación de los trabajadores de confianza;
- b) hasta quince días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra.

3. Para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en el caso de los cargos técnicos, que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el plazo de aviso previo es de hasta cuatro meses.

4. El empleador no puede obligar al trabajador a permanecer en la entidad, por un período superior a los términos de aviso previo previstos en este artículo para la terminación de la relación de trabajo.

Artículo 129.1. Adecuaciones para el personal docente. Para el personal docente, la autoridad facultada puede hacer efectiva la baja ante la solicitud del trabajador, en el período comprendido entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo, con excepción de los casos cuya causa es acogerse a la pensión por edad o por invalidez total, que se ejecuta en el momento en que se concede el derecho.

2. Los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial y órganos locales del Poder Popular que tienen actividades docentes, designan las autoridades facultadas para aprobar otras excepciones a lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 130.1. Efectos de la terminación de la relación de trabajo. Los plazos señalados en los artículos anteriores de este Capítulo, comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador comunicó por escrito al empleador su decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

2. Una vez recibido el aviso previo, el empleador puede acceder a la solicitud antes del vencimiento de los plazos señalados.

3. El abandono por el trabajador de sus labores, sin cumplir el plazo de aviso previo, se considera ausencia injustificada y puede dar lugar a la aplicación de una medida disciplinaria.

4. Vencido el plazo de aviso previo, la relación de trabajo se extingue.

Artículo 131.1. Derechos del trabajador al terminar la relación de trabajo. El trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo tiene derecho a percibir la remuneración por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que estaba percibiendo, si fuera el caso.

2. Los trabajadores también reciben la cuantía que le corresponde para la protección de sus ingresos mediante la contratación de la póliza de seguro u otros mecanismos establecidos a estos fines, si la causa de terminación de la relación de trabajo es de las previstas en el Artículo 23 de este Código.

3. Si el trabajador se encuentra en el exterior del país, el familiar u otra persona que este autorice puede ejercer este derecho, previa presentación del documento que lo autoriza a estos fines, que debe contener los datos generales de identidad del familiar o la persona, según el caso, la voluntad del trabajador para que ejerza este derecho en su nombre y las firmas de ambos como expresión de su consentimiento.

4. En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto a los herederos que acrediten tal condición, conforme a lo previsto en las disposiciones normativas específicas.

TÍTULO II
PROTECCIÓN ESPECIAL A LOS
ADOLESCENTES AUTORIZADOS EXCEPCIONALMENTE
A INCORPORARSE AL TRABAJO



Artículo 132.1. Protección especial. El Estado protege especialmente a los adolescentes de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, graduados de la enseñanza técnica y profesional u otros que, excepcionalmente son autorizados a incorporarse al trabajo, cuando concurren las circunstancias excepcionales establecidas en este Código, con el propósito de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral.

2. La autoridad facultada para autorizar la incorporación excepcional al trabajo de estos adolescentes, es el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, el que emite la autorización fundamentada en cada caso, y debe garantizar el cumplimiento de los requisitos previstos en este Código.

3. El adolescente de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad para incorporarse al trabajo debe dar su consentimiento escrito, en el que consta que ha recibido información clara y comprensible sobre las condiciones en que va a desarrollar su actividad laboral, sus derechos del trabajo y la seguridad social, los posibles riesgos y las garantías de protección establecidas en la ley.

4. Los titulares de la responsabilidad parental u otros representantes legales del adolescente de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, emiten su consentimiento escrito para la incorporación del adolescente al trabajo.

5. Cuando la autorización para la incorporación al trabajo se solicita por adolescentes en situación de discapacidad, el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social garantiza que el empleador adopte las medidas de protección y los ajustes razonables que resulten necesarios, para garantizar la igualdad efectiva y la plena inclusión en el acceso al empleo.

Artículo 133.1. Circunstancias excepcionales. El Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del empleador o del adolescente que manifiesta su voluntad de incorporarse al trabajo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior, puede autorizar a los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, cuando concurre una de las circunstancias excepcionales siguientes:

- a) Sin arribar a la edad en que se adquiere la capacidad jurídica para formalizar relaciones de trabajo, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de Educación o de la Escuela de Oficios;
- b) posee dictamen médico de la autoridad facultada, que justifica de manera expresa la imposibilidad de continuar en el estudio o recomienda su vinculación al trabajo o a una entidad determinada, en condiciones compatibles con su estado de salud y su desarrollo integral;
- c) contar con un dictamen técnico de los órganos evaluadores adscriptos al Ministerio de Educación o del Interior que, de manera objetiva y justificada recomiende su vinculación al trabajo o a una entidad laboral determinada, con el objetivo de propiciar su desarrollo integral; y
- d) otras causas expresamente establecidas en la ley o justificadas en el interés superior del adolescente, siempre que se garantice su derecho a la protección y desarrollo integral.

Artículo 134.1. Prohibiciones absolutas. Los adolescentes de quince y hasta los dieciocho años de edad no pueden incorporarse al trabajo en actividades que impliquen riesgos físicos, psíquicos, digitales o sociales que afecten su salud, seguridad, o contrarios a su desarrollo integral; ni en actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil, que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pueden dañar su moralidad.

2. Se prohíbe su desempeño en:

- a) Labores que impliquen venta, expendio, transporte o manipulación de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o productos que puedan generar adicción;
- b) trabajos ambulantes o en la vía pública que se expongan a riesgos de tránsito, violencia u otros peligros sociales y ambientales;
- c) labores que requieran nocturnidad, o que se desarrollen bajo tierra, agua, en alturas peligrosas o espacios confinados o cerrados que comprometan la seguridad del adolescente;
- d) actividades que impliquen la manipulación de cargas pesadas, la exposición a sustancias químicas peligrosas, explosivas, contaminantes, plaguicidas, agentes biológicos, radiaciones, así como a temperaturas extremas, altos niveles de ruido, vibraciones u otros factores ambientales nocivos;



- e) trabajos de recogida de basura, limpieza de vertederos, reciclaje de desechos, construcción, minería, canteras, agricultura intensiva con uso de agroquímicos y en el servicio doméstico en hogares ajenos, por tratarse de sectores de alta vulnerabilidad y riesgo;
- f) trabajos digitales riesgosos, incluidos aquellos que expongan a los adolescentes a contenidos violentos o degradantes, o que impliquen jornadas nocturnas extensas que interfieran con su descanso, así como cualquier modalidad de explotación sin respeto a los derechos y garantías laborales;
- g) labores de alto riesgo pactadas en los convenios colectivos de trabajo;
- h) el trabajo forzoso u obligatorio, y otras prácticas análogas, incluida la trata de personas y la servidumbre en todas sus manifestaciones;
- i) la explotación sexual comercial, que implique la utilización y oferta de adolescentes para la prostitución, la producción de pornografía o espectáculos pornográficos, tanto presenciales como digitales;
- j) las actividades tipificadas como ilícitas en la legislación nacional, incluida la utilización de adolescentes para la producción, tráfico o distribución de drogas u otros delitos; y
- k) cualquier otra actividad que resulte necesario adicionar de conformidad con su interés superior, en consulta con las organizaciones sindicales y las comisiones de la Niñez, Adolescencias y Juventudes.

3. Las labores de los adolescentes de quince y hasta los dieciocho años de edad no pueden exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta semanales; no pueden realizar trabajo extraordinario en ninguna de sus modalidades, y no pueden realizar labores en días de descanso semanal, ni en días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido; el empleador no puede habilitar como laborables estos días.

Artículo 135.1. Obligaciones del empleador. El empleador está obligado a:

- a) Disponer con carácter previo a la incorporación al trabajo de adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, de un examen médico pre-empleo, obtener certificación facultativa de su aptitud física y psíquica para la actividad laboral que va a desempeñar;
- b) asegurar que no se trate de labores prohibidas o peligrosas conforme a lo establecido en este Código;
- c) garantiza la práctica de exámenes médicos periódicos, con el objetivo de verificar el estado de salud de los adolescentes y detectar oportunamente cualquier afectación derivada de la actividad laboral que realiza, con la periodicidad establecida en las disposiciones normativas complementarias del Ministro de Salud Pública;
- d) declarar expresamente en el contrato de trabajo o en la designación, que la actividad autorizada, no se encuentra comprendida entre las prohibiciones absolutas establecidas;
- e) garantizar las pausas durante la jornada de trabajo, incluida la que se utiliza para la alimentación, según lo previsto en este Código, que no puede ser compensado ni sustituido por reducción del tiempo total de trabajo;
- f) prestar especial atención a estos adolescentes con el propósito de facilitar su preparación, adaptación a la vida laboral y el desarrollo de su formación integral y laboral, garantizándoles el disfrute de la igualdad de derechos con el resto de los trabajadores.
- g) elaborar y ejecutar un plan de capacitación específico para los adolescentes, que asegure la adquisición progresiva de conocimiento y habilidades técnicas y competencias laborales, la inclusión de medidas de protección de la salud física y psicológica, así como la evaluación periódica de los avances y necesidades de capacitación de cada adolescente;
- h) designar para su tutoría a trabajadores con experiencia, los que deben cumplir con la capacidad demostrada, preparación mínima en acompañamiento formativo;
- i) remitir copia del control de los adolescentes autorizados excepcionalmente a trabajar a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social según los modelos establecidos; e
- j) incorporar en el expediente laboral del adolescente la autorización del Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social.

2. La certificación médica y los exámenes periódicos se conservan en la unidad organizativa que gestiona el capital humano, su resultado se comunica al adolescente y a los titulares de la responsabilidad parental u otros representantes legales, de conformidad con el interés superior del adolescente y con respeto de su autonomía progresiva.



3. Las autoridades de inspección del trabajo supervisan el cumplimiento de estas obligaciones.

4. Las autoridades laborales competentes están facultadas para suspender de inmediato cualquier vínculo laboral que incumpla las disposiciones establecidas en el presente Título.

Artículo 136. Inconformidad del adolescente. Si el adolescente que solicita incorporarse al trabajo se encuentra inconforme con la decisión adoptada por el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, tiene derecho a reclamar a la vía judicial, en la forma y plazos establecidos en este Código.

Artículo 137.1. Control administrativo. Para la incorporación al trabajo de los adolescentes bajo las circunstancias excepcionales previstas en este Título, el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social que autoriza establece un control administrativo que contiene los datos siguientes:

- a) Nombre y apellidos del adolescente que se incorpora al trabajo y de los titulares de la responsabilidad parental o los representantes legales;
- b) edad del adolescente, acreditada mediante la presentación del documento de identidad o la tarjeta de menor, según corresponda;
- c) dirección particular;
- d) consentimiento por escrito del propio adolescente y la opinión de los titulares de la responsabilidad parental o de sus representantes legales;
- e) circunstancia legal de las previstas en este Título, que motiva la incorporación al trabajo;
- f) examen médico inicial y certificación de su estado de salud;
- g) cargo en el que se incorpora al trabajo, cantidad de horas autorizado a laborar, régimen de trabajo y descanso y remuneración que percibe;
- h) constancia escrita de los exámenes médicos periódicos dispuestos por el Ministerio de Salud Pública para comprobar su estado de su salud;
- i) condiciones de especial protección reforzada como embarazo adolescente, situación de discapacidad o condición socioeconómica de vulnerabilidad, cuando corresponda;
- j) declaración expresa que la actividad no se encuentra comprendida entre las prohibiciones absolutas previstas en este Título; y
- k) cualquier otro dato que a criterio de la autoridad competente o del empleador, resulte necesario para documentar el vínculo laboral del adolescente, en correspondencia con su interés superior.

2. Este control administrativo se actualiza con una periodicidad semestral y se mantiene disponible para las revisiones que realicen las autoridades de la inspección del trabajo, así como por las comisiones de la Niñez, Adolescencias y Juventudes.

Artículo 138. Los adolescentes comprendidos entre los quince hasta cumplir los dieciocho años de edad que se vinculan al trabajo, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones previstos en este Título, pueden concertar todos los actos jurídicos concernientes al empleo y son plenos sujetos de derechos y obligaciones, de forma similar que el resto de los trabajadores que laboran con subordinación a un empleador.

TÍTULO III CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 139. Objetivo de la capacitación. Los empleadores adoptan medidas para incentivar la capacitación, superación y preparación de los trabajadores, para contribuir a un desempeño laboral superior y elevar la eficiencia y calidad del trabajo.



Artículo 140.1. Acciones. La capacitación es el conjunto de acciones de preparación continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las competencias laborales de los trabajadores, para cumplir las atribuciones y obligaciones de los cargos.

2. La superación está dirigida a los graduados de nivel superior, en dependencia de las necesidades de capacitación de la entidad y las suyas propias, de acuerdo con los cargos que desempeñan o para los que se preparan.

3. La preparación abarca el sistema de conocimientos y habilidades que debe poseer cada trabajador en su cargo, lo cual incluye el entrenamiento en el puesto de trabajo y la auto preparación, para mantener las competencias laborales y la capacidad demostrada exigida para el cargo que ocupa.

4. Para llevar a cabo las acciones de entrenamiento en el puesto de trabajo, el empleador selecciona trabajadores calificados para desempeñarse como instructores con el objetivo de impartir docencia a tiempo parcial, en cuyo caso reciben el tratamiento laboral y salarial previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 141.1. Derechos y obligaciones respecto a la capacitación. Los trabajadores tienen derecho a recibir acciones de capacitación, superación y preparación en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, los cambios organizativos, estructurales y tecnológicos, los objetivos estratégicos proyectados, el diagnóstico realizado y los resultados de la evaluación del trabajo.

Artículo 142.1. Responsabilidad del empleador. El empleador tiene la obligación de organizar la capacitación, superación y preparación de los trabajadores para desempeñarse en el cargo bajo las siguientes premisas:

- a) El jefe directo del trabajador identifica la necesidad, propone las acciones y controla su cumplimiento;
- b) se basa en la gestión por competencias;
- c) medir el impacto de las acciones de capacitación en los resultados del trabajador y para la entidad.

Artículo 143. Gestión del proceso. La capacitación, superación y preparación de los trabajadores se imparte durante la jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de la producción o los servicios puedan utilizarse otras vías, lo cual se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 144. Capacitación a trabajadores de nueva incorporación. Excepcionalmente, el empleador antes de organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes próximos a graduarse que se preparan en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada, en cuyo caso reciben una remuneración equivalente al salario mínimo vigente.

Artículo 145.1. Estudio por esfuerzo personal. Los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal que se regulan en este Código.

2. Si el trabajador desea capacitarse en un perfil distinto al del cargo que desempeña, la capacitación se realiza fuera de la jornada de trabajo y durante este período no recibe remuneración por este concepto.

3. Los que estudian en la educación superior, así como los que cursan estudios de postgrado, maestrías y doctorados tienen derecho a que el empleador les conceda en el momento que las necesiten, hasta quince días de sus vacaciones anuales acumuladas, en función de las actividades docentes del programa de estudio que cursan.

CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO, PLAN Y MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 146.1. Diagnóstico. El jefe de la entidad coordina, orienta y controla el desarrollo del diagnóstico de las necesidades de capacitación, superación y preparación de cada trabajador.



2. El diagnóstico se elabora una vez al año, con la utilización de las técnicas y herramientas para identificar las necesidades a partir de los requerimientos que se exigen para el cargo que desempeña, que tributen a la actualización de sus competencias laborales.

Artículo 147.1. Plan de capacitación. El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto de la entidad, se analiza con los trabajadores, y se aprueba en el órgano colegiado de dirección de común acuerdo con la organización sindical, el que se anexa al convenio colectivo de trabajo.

2. El plan de capacitación contiene el tipo de acción de capacitación a realizar, el modo de formación a utilizar, la fecha de inicio y terminación de cada acción y la cantidad de participantes.

Artículo 148.1. Medición del impacto de la capacitación. El impacto de las acciones de capacitación se mide a partir del aumento de la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo logrado de forma individual por el trabajador y en general, el que contribuye al mejoramiento del ambiente laboral y la disminución de los riesgos en el trabajo, en cuyo caso se evalúa la correspondencia entre los gastos incurridos y los objetivos obtenidos a corto, mediano y largo plazo.

2. Para medir el impacto de las acciones de capacitación, el empleador determina los indicadores y parámetros a evaluar para determinarlo y garantiza la objetividad y su pertinencia.

3. El cumplimiento y la medición del impacto del plan de capacitación se realiza por el jefe directo del trabajador, y se analiza y aprueba en el órgano colegiado de dirección de la entidad, con la periodicidad que se determine.

CAPÍTULO III CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN DE ESPECIAL INTERÉS ESTATAL

Artículo 149. Aspectos para la capacitación y superación de especial interés estatal. La capacitación y superación de especial interés estatal son las acciones que resultan necesarias para la entidad teniendo en cuenta:

- a) Su contribución para lograr niveles superiores de producción, productividad, eficiencia y calidad de la producción y los servicios, así como para el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de la entidad a corto, mediano y largo plazos;
- b) el impacto en la preparación para el cargo y el mejoramiento del desempeño laboral de los cuadros y los trabajadores; y
- c) su incidencia en la solución de problemas de interés de la entidad.

Artículo 150.1. Autoridades facultadas para su aprobación. Las acciones de capacitación, superación y posgrado que se consideran de especial interés estatal se aprueban por:

- a) Los jefes de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, para sus trabajadores y los de sus entidades subordinadas o adscritas;
- b) los jefes de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de las empresas para sus trabajadores; y
- c) los jefes de los órganos locales del Poder Popular para los trabajadores de las unidades presupuestadas que se les subordinan.

2. En todos los casos la autoridad facultada puede delegar esta aprobación en un jefe del primer nivel de dirección de su entidad o institución.

Artículo 151.1. Tratamiento laboral y salarial. Se considera como tiempo de trabajo, el período dedicado por los cuadros y los trabajadores a la capacitación y superación de especial interés estatal, y a estos efectos reciben el tratamiento salarial siguiente:

- a) Los que están sujetos a la forma de pago a tiempo, reciben el salario básico del cargo que ocupan durante el período en que se encuentren en la capacitación y superación; y
- b) los que aplican la forma de pago por rendimiento reciben el salario promedio calculado según lo establecido en este Código.



2. Los que se incorporan a curso a tiempo completo por especial interés estatal, con una duración de diez meses o más, u otros de características similares, reciben el tratamiento salarial previsto en el apartado 1 de este artículo.

3. Los trabajadores durante el período que cursan estudios en el extranjero por interés estatal, reciben el tratamiento laboral y salarial previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 152.1. Prioridad para la superación de los profesionales. Los rectores de las universidades y directores de las entidades de ciencia, tecnología e innovación, priorizan y autorizan el acceso a las maestrías y doctorados a los recién graduados de la educación superior incorporados a la actividad docente, científica, la innovación y la creación artística y a otros que por especial interés estatal así lo requieran, según lo previsto en la legislación específica, en beneficio de un mejor desempeño de su labor o para la actividad que se están preparando.

2. Los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, organizaciones superiores de dirección empresarial, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular y empresas, por necesidades prioritarias de la institución, pueden autorizar a los recién graduados ubicados en sus entidades subordinadas a cursar especialidades de posgrado, estudios de maestría o doctorado.

3. En todos los casos la autoridad facultada puede delegar esta aprobación en un jefe del primer nivel de dirección de su institución.

CAPÍTULO IV PREPARACIÓN DEL RECIÉN GRADUADO

Artículo 153. Objetivos. Los recién graduados de nivel superior y técnicos de nivel medio superior, realizan su adaptación laboral y la preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas, que le permiten asumir un cargo o prepararse en una actividad, a los fines de complementar su formación técnica y laboral.

Artículo 154. Obligaciones del empleador con los recién graduados. El empleador con relación a los recién graduados viene obligado a:

- a) Garantizar su formación integral mediante la identificación con los objetivos de trabajo de la entidad y el vínculo con el colectivo de trabajadores que la integra, así como la formación de valores éticos y morales;
- b) realizar el recibimiento y la integración de los recién graduados ubicados en la entidad, para lo que realiza acciones sistemáticas a los fines de sus necesidades de preparación y superación, y guiar su desempeño;
- c) complementar su formación y desarrollo con actividades prácticas relacionadas con su perfil profesional, para formar habilidades que le permitan desempeñar el cargo para el cual se preparan;
- d) asegurar su participación en actividades de postgrado, así como en cursos, seminarios, conferencias y otras actividades relacionadas con el perfil del cargo para el que se están preparando; y
- e) desarrollar una motivación adecuada hacia el trabajo a partir de una preparación y atención de forma sistemática.

Artículo 155.1. Ubicación en cargos. El empleador viene obligado a ubicar a los recién graduados que cumplen el servicio social en los cargos vacantes en la entidad según su perfil profesional, siempre que existan y reúnan las competencias laborales establecidas, por el cual reciben el salario del cargo que ocupan.

2. Los recién graduados pueden ocupar cargos por designación, conforme a lo previsto en este Código o en las disposiciones normativas específicas aprobadas.

3. Cuando no existen cargos vacantes en la entidad, los que cumplen el servicio social realizan la preparación en la actividad, sin ocupar cargos en la plantilla, en cuyo caso se aplica el tratamiento salarial previsto en la disposición normativa específica.

4. En el momento en que exista un cargo vacante de su perfil profesional, el empleador viene obligado a ubicar en dicho cargo al recién graduado, para dar cumplimiento al principio previsto en el apartado 1 de este artículo, y en consecuencia reciben el salario del cargo que pasan a ocupar.



Artículo 156.1. Responsabilidad del tutor. El jefe de la entidad designa un tutor con reconocido prestigio, conocimientos y experiencia en la actividad, para supervisar y conducir la preparación del recién graduado.

2. El tutor tiene la responsabilidad de elaborar el plan individual de preparación; determinar las etapas y el contenido; establecer con los recién graduados las relaciones interpersonales que le permiten conocer sus inquietudes y opiniones y motivarlos para propiciar su participación en el análisis y solución de los problemas y dificultades que puedan presentarse en el colectivo laboral.

Artículo 157.1. Plan de preparación. El plan se elabora con la participación del personal técnico o de dirección, teniendo en cuenta la formación del recién graduado, así como las tareas y obligaciones y competencias laborales a desarrollar en el cargo o la actividad para la que se prepara y se aprueba por el jefe del área a la que se asigna.

2. El Plan debe contener los datos generales del recién graduado y del tutor, especialidad, área de trabajo a la que se asigna, cargo o actividad para la que se prepara, objetivos, tareas a desarrollar, fecha de inicio y terminación y los responsables de su cumplimiento.

Artículo 158.1. Contenido de la preparación. La preparación para el cargo o actividad contempla períodos de rotación por las diferentes áreas funcionales o por diferentes cargos afines, con el objetivo de conocer las funciones generales y su interrelación con el proceso de trabajo principal.

2. El recién graduado puede participar en acciones de capacitación que garanticen el cumplimiento de los objetivos planificados.

3. Cuando se exigen requisitos profesionales adicionales para el desempeño de los cargos, en el plan se incluyen las acciones de capacitación, a los fines de alcanzar dichos requisitos cuando concluya su preparación.

Artículo 159.1. Plazos para la preparación. La duración de la preparación es de hasta dos años y no puede ser inferior a seis meses, en cuyo caso el jefe de la entidad o en quién este delegue, determina este plazo de forma individual, teniendo en cuenta la complejidad del trabajo y los conocimientos adquiridos de lo cual deja evidencia fundamentada.

2. El período de preparación se cumple dentro del mismo plazo en que los recién graduados que se asignan, cumplen el Servicio Social.

3. Cuando el recién graduado se ausenta al trabajo debido a la incapacidad temporal para trabajar, las licencias retribuidas o no por la maternidad, la prestación social y monetaria durante el embarazo y para el cuidado de los hijos menores u otras causas de suspensión en que no asiste al trabajo, se paraliza el plazo para la preparación, el que se reanuda cuando se reincorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a la suspensión.

4. La conclusión o la paralización del proceso de preparación por cualquiera de las circunstancias descritas en el apartado anterior, no modifica el plazo para el cumplimiento del Servicio Social, con las excepciones previstas en este Código.

Artículo 160.1. Evaluación del recién graduado. El jefe de la entidad o en quién este delegue, en el plazo acordado en el convenio colectivo de trabajo para la evaluación, teniendo en cuenta la evaluación del tutor designado, comprueba si cumplió los objetivos propuestos y está en condiciones para desempeñar el cargo, sin el acompañamiento del tutor.

2. Si al cumplirse el plazo la evaluación no resulta satisfactoria, el jefe de la entidad o en quién este delegue adopta una de las variantes siguientes:

- a) Extender hasta un año más la preparación;
- b) ubicar en un cargo acorde con el nivel de preparación alcanzado, asesorado por el Comité de Expertos.

3. Cuando no resulta posible aplicar una de las variantes anteriores, se da por terminada la relación de trabajo.



Artículo 161. Reserva científica. En las entidades de ciencia, tecnología e innovación, y en otras instituciones se conforma la reserva científica integrada por recién graduados que se incorporan a la investigación científica y tecnológica, lo cual se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 162.1. Preparación de los recién graduados de cursos por encuentro y a distancia. Los recién graduados de los cursos por encuentro y a distancia, acceden al empleo según el procedimiento previsto en este Código, de forma directa mediante las convocatorias en las entidades o utilizando otras vías establecidas.

2. Los recién graduados de estas modalidades de estudio cumplen el período de preparación en el cargo que desempeñaban o en el que se ubican después de su graduación, cumpliendo el mismo procedimiento previsto en este Capítulo, sin tener la obligación de cumplir el servicio social.

TÍTULO IV SERVICIO SOCIAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 163.1. Servicio Social. El servicio social consiste en el deber de los recién graduados de cursos diurnos de la Educación Superior y de técnico de nivel medio superior, de poner los conocimientos adquiridos en función de la sociedad que demanda la participación de la fuerza de trabajo calificada, como parte de la planificación y prioridades del desarrollo económico y social, por un período determinado.

2. La prestación del servicio social constituye una etapa en la continuación de la educación y preparación de los recién graduados, al vincularlos a las distintas ramas, sectores y actividades.

3. Durante la prestación del servicio social, los graduados tienen los derechos, atribuciones y obligaciones que conciernen a su condición de trabajadores, con los límites que se establecen en este Código.

Artículo 164.1. Sujetos. Tienen el deber de cumplir el servicio social los ciudadanos cubanos que se gradúan en la educación superior en los cursos diurnos, incluidos los que egresan del referido nivel educacional en el extranjero por interés institucional.

2. Los graduados de técnico de nivel medio superior solo cumplen el servicio social cuando son asignados a una entidad al momento de su graduación, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiere el desarrollo económico y social.

3. La Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social gestiona la ubicación de los graduados de técnico de nivel medio superior que no fueron asignados y a los efectos de su incorporación al trabajo con cualquier empleador, a lo cual da seguimiento como parte de la atención a esta fuerza de trabajo calificada.

4. Los graduados que egresan en la educación superior o de técnico de nivel medio superior en la modalidad de cursos por encuentros y a distancia, al culminar sus estudios no tienen el deber de cumplir el servicio social.

Artículo 165.1. Duración. El servicio social tiene una duración de tres años y se combina con el servicio militar activo o con el trabajo socialmente útil de los jóvenes no aptos para el cumplimiento de dicho servicio militar, de modo que la suma de ambos complete este período, y se cumple en la entidad a que se destina el graduado.

2. El graduado cumple el servicio social por una sola vez, con independencia del número de carreras u otro tipo de estudios que concluya.

3. Se considera como tiempo de cumplimiento del servicio social los períodos en que el graduado recibe la protección durante el embarazo, la licencia retribuida por maternidad, la prestación social y monetaria para el cuidado de los hijos menores, el disfrute de licencias deportivas y culturales autorizadas, cuando actúa como juez lego, los períodos de movilización de interés para la defensa y la seguridad nacional y ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios.



Artículo 166.1. Autorización para viajar por asuntos particulares. Los recién graduados sujetos al cumplimiento del servicio social, pueden ser autorizados a viajar por asuntos particulares, en los plazos y condiciones previstas en este Código.

2. El tiempo que permanecen en el exterior no se considera dentro del período de cumplimiento del servicio social.

CAPÍTULO II

UBICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA

Artículo 167.1. Ubicación anticipada. A partir de la demanda de fuerza de trabajo calificada, los estudiantes de la enseñanza superior y los técnicos de nivel medio superior de los cursos diurnos con capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo, se ubican de forma anticipada desde los últimos años de la carrera y especialidad, para desarrollar la preparación y el conocimiento para el empleo y estrechar los vínculos entre el futuro graduado y la entidad en que se ubica una vez graduado, lo que se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

2. Durante este período pueden contratarse, se les reconocen los derechos del trabajo y la seguridad social, las atribuciones y obligaciones inherentes a su condición de trabajadores, y reciben la remuneración por el cargo que ocupan.

Artículo 168.1. Asignación. Los graduados de cursos diurnos son ubicados en un órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular u otras entidades e instituciones para el cumplimiento del servicio social.

2. La asignación del recién graduado se realiza teniendo en cuenta los sectores estratégicos de la economía y las prioridades definidas en las estrategias del desarrollo local, por las autoridades siguientes:

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantiene la ubicación de los graduados de nivel superior para las oficinas centrales de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales;
- b) los gobiernos provinciales ubican a los graduados de nivel superior previa consulta con los organismos asesores que fungen como balancistas en determinadas carreras;
- c) el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial que solicitó su formación ubican los graduados del técnico superior;
- d) las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social ubican los graduados del técnico de nivel medio superior, y
- e) los organismos correspondientes directamente ubican los graduados de los centros de las enseñanzas especializadas de la cultura, salud pública, educación, industria alimentaria y otros expresamente autorizados por la ley.

3. A estos efectos, la autoridad que asigna entrega al graduado un documento oficial donde se consigna la entidad en la que debe cumplir el servicio social, a la que debe presentarse en un plazo de hasta treinta días contados a partir de la entrega de dicho documento y de no hacerlo en dicho plazo, el empleador debe comunicarlo a la autoridad que lo asignó.

4. La asignación de recién graduados en determinadas carreras se realiza previa consulta con el organismo de la Administración Central del Estado asesor, que funge como balancista, y el procedimiento para la demanda, formación y ubicación de la fuerza de trabajo calificada se establece en la disposición normativa complementaria.

Artículo 169. Ubicación en el sector no estatal. Si no existe posibilidad de ubicación en el sector estatal, las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales, establecen previamente convenios con las entidades del sector no estatal, para la ubicación de los recién graduados para el cumplimiento del servicio social, a partir de su necesidad de fuerza de trabajo calificada.

Artículo 170.1. Correspondencia en la ubicación del recién graduado. El cargo o la actividad que va a desarrollar el recién graduado debe corresponderse con los estudios cursados y con las necesidades de la producción y los servicios.



2. El graduado inconforme, al considerar que el cargo o la actividad en que fue ubicado no se corresponde con sus estudios, puede presentar su inconformidad como una reclamación de derecho ante el órgano que soluciona los conflictos del trabajo y la seguridad social en su entidad.

3. Los graduados asignados al sector no estatal inconformes reclaman a la vía judicial.

CAPÍTULO III CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO SOCIAL

Artículo 171.1. Incorporación del recién graduado. El recién graduado tiene el deber de presentarse en la entidad a la que fue asignado, dentro del plazo previsto en el apartado 3 del Artículo 167, y de no presentarse en dicho plazo, la entidad realiza las gestiones para su incorporación en un plazo que no exceda de treinta días.

2. Igual procedimiento se aplica al recién graduado que interrumpe el cumplimiento del servicio social.

3. Una vez realizadas las gestiones para su incorporación dentro del plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, si el recién graduado no concurre a la entidad, se procede a solicitar la inhabilitación para el ejercicio profesional.

Artículo 172.1. Suspensión del cumplimiento del servicio social. Los graduados que no se incorporen o interrumpan el cumplimiento del servicio social por causas justificadas, lo fundamentan ante el jefe de la entidad al que fue asignado, el que decide si procede o no la suspensión y lo notifica a la autoridad que lo ubicó.

2. A estos efectos se considera como causa justificada de suspensión del cumplimiento del servicio social, la superación en el extranjero por interés personal siempre que esté asociado al perfil profesional, previa autorización del empleador, y pueden valorarse por el empleador otras causas justificadas que de forma particular ameritan la concesión de esta autorización.

3. La suspensión se autoriza mediante escrito por el plazo de hasta un año, y vencido este, el graduado debe reincorporarse al cumplimiento del servicio social, en un plazo no mayor de quince días.

4. Si persiste la causa por la que se solicitó la suspensión u otra de carácter justificado, debe solicitar un nuevo período de suspensión, y vencido el período otorgado, si no se incorpora en un plazo de quince días, se procede a solicitar la inhabilitación para el ejercicio profesional.

Artículo 173.1. Procedimiento de inhabilitación. Los graduados que tienen el deber de cumplir el servicio social y se niegan, no aceptan realizarlo en el lugar y cargo al que fueron asignados, o interrumpan el período de cumplimiento del servicio social sin causas debidamente justificadas, se les inhabilita para el ejercicio profesional.

2. Para dar cumplimiento a lo previsto en el apartado anterior, el funcionario autorizado del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular y de las instituciones al que fue asignado el graduado, solicita la inhabilitación para el ejercicio profesional del recién graduado ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. Los empleadores del sector no estatal donde fue ubicado el graduado, fundamentan la solicitud de inhabilitación para el ejercicio profesional a la institución que lo aprueba como actor económico, la que lo presenta ante esta autoridad.

4. Dicha solicitud se entrega mediante escrito fundamentado, en el que se exponen las causas por las cuales se solicita la inhabilitación, incluidas las gestiones realizadas por la entidad para su incorporación, el documento firmado por el graduado donde explique las causas del incumplimiento en los casos en que es posible obtenerse, y se anexa una copia del documento oficial de asignación.

Artículo 174.1. Inhabilitación para el ejercicio profesional. Evaluada la solicitud en un plazo que no exceda los treinta días hábiles, el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resuelve lo que procede mediante Resolución, lo que se comunica al órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular, la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones, según corresponda, para su conocimiento y notificación al graduado.



2. Contra lo resuelto puede interponerse, en un plazo de diez días hábiles a partir de su notificación, recurso de alzada ante el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que resuelve mediante Resolución en un plazo de treinta días hábiles y le comunica al interesado.

3. Agotada la vía administrativa, queda expedita la vía judicial.

Artículo 175.1. Suspensión de la inhabilitación. Los graduados inhabilitados pueden en cualquier momento, solicitar la suspensión de la inhabilitación para el ejercicio profesional, la que se tramita por el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular, micro, pequeña y mediana empresa, cooperativa u otras entidades e instituciones al que fue asignado el graduado, ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que resuelve lo que procede, utilizando el mismo procedimiento.

2. En los casos previstos en el apartado 1 de este artículo y una vez suspendida la inhabilitación, el recién graduado se incorpora a cumplir el servicio social o el período restante en el lugar donde fue asignado o su defecto, en el que se determine por el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular, micro, pequeña y mediana empresa, cooperativa u otras entidades e instituciones.

Artículo 176. Límites en la contratación de graduados inhabilitados. Los empleadores no pueden contratar recién graduados que se encuentran inhabilitados en cargos o actividades, para cuyo ejercicio requieren la titulación o calificación de los estudios cursados.

TÍTULO V PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 177.1. Protección a la mujer trabajadora. El empleador viene obligado a crear y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables para la mujer trabajadora, a los fines de considerar su función social y su condición biológica como gestante o madre.

2. El Estado adopta medidas para asegurar y facilitar a la mujer trabajadora, la atención médica durante el embarazo, el descanso pre y postnatal, la lactancia materna y, a ambos padres y otros familiares, el cuidado del menor, lo cual se rige por la legislación específica de la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias.

Artículo 178.1. Beneficios. Para garantizar la protección a la trabajadora, se conceden prestaciones durante el embarazo, la etapa pre y postnatal, la prestación social y en caso de enfermedad del hijo menor de dieciocho años, de conformidad con lo previsto en la legislación específica de maternidad.

2. La gestante y la mujer trabajadora con hijos de hasta quince meses de edad, no está obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo.

Artículo 179.1. Derechos irrenunciables. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de recesar en sus labores cuando arriba a las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos si este fuera múltiple, y a disfrutar de una licencia retribuida, en la forma y cuantía establecidas en la legislación específica de maternidad.

2. El disfrute de la licencia pre y postnatal es un derecho irrenunciable de la mujer trabajadora.

Artículo 180.1. Prohibiciones. El empleador no puede condicionar la contratación de mujeres, la permanencia o la promoción en el empleo de las mujeres trabajadoras, debido a su estado de embarazo.

2. Se prohíbe terminar la relación de trabajo por motivos de embarazo, excepto en los casos de aplicación de las medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad.

TÍTULO VI ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 181.1. Concepto y principios. La Organización del Trabajo es un proceso que integra la gestión por competencias, la tecnología, los medios de trabajo y materiales en el proceso de trabajo, mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional y armónica con niveles requeridos de seguridad, salud y medioambientales, con el fin de cumplir los objetivos establecidos en la entidad con eficiencia, eficacia, productividad y calidad en el trabajo.

2. La organización del trabajo consiste en planificar, estructurar y coordinar las actividades laborales y se rige por los principios de integralidad, al considerar todos los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenta la entidad; sistematicidad, que se basa en la búsqueda permanente de las reservas de productividad y de la elevación de la eficiencia en cada uno de los procesos que realiza la entidad; activa participación de los trabajadores y su organización sindical en el diseño de las medidas y su control, aportando sus experiencias y sugerencias.

Artículo 182.1. Estudios de organización del trabajo. Las entidades realizan estudios de organización del trabajo, dirigidos a perfeccionar las condiciones técnicas y organizativas de la producción y los servicios, determinar los gastos de trabajo necesarios, la estructura y plantilla de cargos, así como el análisis, descripción y diseño de puestos en correspondencia con los procesos que realiza, para lograr la mejora continua de los resultados económicos y sociales.

2. Los estudios de organización del trabajo se realizan con la participación de los trabajadores y la organización sindical, y previo a su implantación, se discuten sus resultados.

3. Las normas de trabajo se elaboran como resultado de los estudios de organización del trabajo, y antes de su implantación o de su modificación, se discuten en asamblea de Trabajadores y Afiliados con quince días de antelación como mínimo; posteriormente se aprueban por el jefe de la entidad con el acuerdo de la organización sindical, y se revisan de forma periódica atendiendo a los cambios organizativos y tecnológicos.

4. Si existe desacuerdo con las normas, el empleador debe revisarlas nuevamente con la participación efectiva de los trabajadores y de la organización sindical.

CAPÍTULO II DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA PLANTILLA DE CARGOS

Artículo 183. Estructura organizacional. La estructura organizacional es la forma de distribuir las funciones, jerarquía, coordinación de los procesos y comunicación en una entidad, para alcanzar los objetivos propuestos.

Artículo 184.1. Plantilla de cargos. La plantilla de cargos es la materialización de la estructura organizacional, contiene la composición de las unidades organizativas, la denominación y cantidad de cargos, categoría ocupacional, salario y requisitos de calificación, que se exigen para cumplir la misión u objeto social según corresponda.

2. Las categorías ocupacionales son: operarios, administrativos, servicios, técnicos y cuadros, en correspondencia con los resultados de los estudios de organización del trabajo ejecutados.

3. En el diseño de las plantillas de cargos se cumplen los principios de racionalidad, eficiencia, se considera el uso de las formas de organización del trabajo, lo que garantiza el aprovechamiento óptimo del capital humano.

4. El jefe de la entidad define las atribuciones y obligaciones que corresponden a cada cargo que integra la plantilla de cargos, en correspondencia con los estudios de organización del trabajo y los perfiles de competencia.

Artículo 185.1. Nivel de aprobación. Las estructuras organizacionales y las plantillas de cargos se aprueban en el proceso de la elaboración del plan anual, por los jefes de las entidades u órgano colegiado de dirección, según corresponda, de común acuerdo con la organización sindical del nivel correspondiente; y en el proceso de aprobación se considera la estructura organizativa, así como las cifras directivas emitidas por el Gobierno.



2. En las instituciones presupuestadas, la facultad corresponde a los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los órganos locales del Poder Popular con relación a sus unidades organizativas, o a los órganos colegiados de dirección cuando corresponda, de común acuerdo con la organización sindical del nivel correspondiente.
3. En los centros docentes del sector de la educación, la plantilla de cargos se aprueba previo al inicio del curso escolar.
4. La autoridad facultada aprueba la plantilla de cargos, previo a la presentación y discusión del plan y presupuesto de la economía en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.
5. La estructura organizacional y las plantillas de cargos se modifican siempre que cambien las condiciones o premisas que sirvieron de base para su aprobación.

Artículo 186. Modelos. La plantilla y el registro de trabajadores se elaboran conforme a los modelos establecidos en la disposición normativa complementaria emitida por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y es responsabilidad de la entidad conservarlos y mostrarlos a las autoridades facultadas, mientras estos se encuentren vigentes.

CAPÍTULO III TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 187. Alcance. El trabajo a distancia y el teletrabajo son formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, en zonas alternativas al lugar de trabajo convenido entre las partes o fijado en el contrato de trabajo, suplemento o documento de designación que haya formalizado la relación de trabajo, de acuerdo con la profesión, las atribuciones y obligaciones del cargo y la actividad a desarrollar.

Artículo 188.1. Trabajo a distancia. El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña su labor con carácter regular en su domicilio o en otras instituciones ajenas a la entidad, durante toda la jornada o parte de ésta, y alterna con la presencia física en la entidad.

2. En esta forma de organización, el intercambio de información necesaria para el trabajo depende de la comunicación directa con el jefe, los compañeros de trabajo y otras personas, para lo cual puede prescindirse de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. No se considera trabajo a distancia, la prestación de servicios en otra entidad por las características de la labor que realiza, ni en los casos en que el empleador habilita un local, ubicado fuera de las dependencias de la entidad, para que el trabajador preste sus servicios desde allí.

Artículo 189.1. Teletrabajo. El teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la cual el trabajador desempeña una actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y las comunicaciones que garantiza el empleador, sin presencia física en la entidad.

2. El desempeño de los que laboran mediante el teletrabajo se evalúa principalmente a través de los resultados de su trabajo, debido a la naturaleza de las funciones que realiza, debe definirse el tiempo en que el trabajador debe estar disponible para el empleador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, pactadas.

3. No se considera teletrabajo el que se realiza de forma ocasional o esporádica en estas condiciones descritas.

Artículo 190.1. Determinación de los cargos. El empleador de conjunto con la organización sindical correspondiente, definen a partir de la estructura y plantilla de cargos aprobada y los estudios de organización del trabajo, los cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo, siempre que la naturaleza de la actividad y la infraestructura disponible lo permita, sin afectar el cumplimiento de las actividades y su control, lo que se pacta como anexo al convenio colectivo de trabajo.



2. Se exceptúan de la aplicación de estas formas de organización, las actividades laborales que requieren la presencia física del trabajador en la entidad para la producción de bienes o la prestación de servicios a la población.

Artículo 191. Contenido adicional del contrato. Las cláusulas del contrato de trabajo inicial, el suplemento que suscriban las partes, o la modificación al documento de designación para utilizar una de estas formas de organización, contienen además de las exigidas con carácter general, los elementos siguientes:

- a) En caso de utilizar una de estas formas de organización para trabajos o actividades no intelectuales, que utilicen equipos, herramientas, maquinarias u otros instrumentos para su ejecución, debe incluirse el estado de seguridad, el cuidado y la conservación de estos medios bajo su custodia, así como los horarios en que se realizan las actividades laborales;
- b) información sobre la entrega y uso de las tecnologías de la información y la comunicación y su utilización racional para proteger estos medios;
- c) procedimiento a seguir cuando existen dificultades técnicas en los equipos, maquinarias, conectividad y herramientas suministrados, que impiden el normal desarrollo del trabajo a distancia o el teletrabajo;
- d) distribución del tiempo para realizar la actividad laboral, entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;
- e) entrega de medios de trabajo y equipos de protección personal que le permitan mantener una conducta ergonómica adecuada, evitar o disminuir los riesgos cuando corresponda;
- f) mecanismos de control de la actividad laboral;
- g) cumplimiento de las disposiciones jurídicas vigentes sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática;
- h) vías, períodos y plazos para entregar los resultados del trabajo o el trabajo terminado;
- i) acuerdo referido a los gastos asociados al trabajo a distancia y al teletrabajo, que contiene la forma y las circunstancias que asume cada parte;
- j) plazo de antelación con el que la parte que decide retornar a las condiciones de trabajo anteriores debe notificar a la otra; y
- k) otras cuestiones que se requieran acordar.

Artículo 192.1. Derechos y obligaciones del trabajador. El trabajador que labora a distancia o mediante el teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones que los que laboran de forma presencial, con excepción de las obligaciones inherentes al trabajo presencial relacionados con la puntualidad, la asistencia al trabajo y la realización de trabajo extraordinario.

2. El trabajador tiene derecho a la desconexión digital que consiste en que el empleador respeta los horarios pactados en que está a su disposición para ventilar cuestiones relacionadas con el trabajo y su control, a no ser contactado fuera de su jornada de trabajo, ni durante los días de descanso semanal, de conmemoración nacional, feriados, de receso adicional, los períodos de vacaciones, de incapacidad para el trabajo, licencias retribuidas o no, excepto en las situaciones urgentes e impostergables de la producción y los servicios.

3. El trabajador tiene derecho, siempre que sea posible por el cargo que ocupa, a solicitar y pactar con el empleador el uso de esta forma de organización, cuando concurren circunstancias personales, tiene limitaciones en la movilidad debido a su situación de discapacidad o tiene familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, como vía para conciliar las actividades laborales con la vida personal, en cuyo caso se aporta la documentación que fundamenta la solicitud, según el caso.

Artículo 193.1. Obligaciones del empleador. En relación con el trabajo a distancia y el teletrabajo el empleador adopta las medidas necesarias para:

- a) Realizar los estudios de organización del trabajo a los efectos de determinar la necesidad de su utilización, los cargos que pueden acogerse a estas formas de organización;
- b) planificar y garantizar la participación en las acciones de capacitación y preparación, al momento de la formalización de la relación de trabajo inicial para el adecuado desarrollo de su actividad, y cuando se producen modificaciones



en los medios o las tecnologías utilizadas, en cuyo caso se tiene en cuenta las características de las formas de organización con el desarrollo de estas acciones;

- c) facilitar la promoción a otros cargos, mediante la información oportuna de los que se encuentran vacantes en la entidad y la posibilidad de optar por ellos;
- d) confirmar que los medios y equipos, incluidos los digitales, tienen un diseño universal que facilite el trabajo de las personas en situación de discapacidad;
- e) establecer el horario para el desempeño de la actividad;
- f) identificar y prevenir los riesgos laborales a partir de su evaluación;
- g) proteger los derechos relacionados con el uso de medios digitales y el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los plazos previstos en la legislación específica;
- h) garantizar que los medios tecnológicos, los programas o las aplicaciones que se utilicen en el trabajo no afecten el espacio personal y familiar del trabajador;
- i) garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su horario de trabajo, lo cual conlleva una limitación del uso de las tecnologías de la informática y la comunicación durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración de la jornada;
- j) asumir los gastos asociados al teletrabajo y a distancia, en la forma y las circunstancias acordadas;
- k) mantener una comunicación e información efectiva con los que laboren en estas formas de organización;
- l) garantizar el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de trabajo, la negociación colectiva para acordar de forma particular los derechos adicionales en atención a las singularidades de su prestación, con respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades;
- m) proporcionar la comunicación adecuada con los representantes sindicales, así como con el resto de los trabajadores;
- n) asegurar la participación efectiva en las actividades organizadas o convocadas por el empleador, la organización sindical y demás organizaciones constituidas en la entidad.

2. El empleador no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones para la utilización de grabaciones, rastreo y vigilancia en dispositivos de propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia o el teletrabajo.

3. El empleador tiene en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, y de forma especial del teletrabajo, en la adopción y aplicación de medidas contra la discriminación, la violencia y el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 194.1. Garantía de la infraestructura tecnológica. El empleador garantiza los dispositivos, medios informáticos y otros recursos a utilizar por el trabajador, así como la conectividad en el caso del teletrabajo, y a estos efectos, certifica que poseen la calidad requerida para el desempeño de su trabajo, a partir de realizar las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio de la entidad, en cuyo caso se firman las actas de responsabilidad material que correspondan.

2. El empleador garantiza el mantenimiento y la conectividad necesaria que permita desarrollar el trabajo, cuando los dispositivos y medios informáticos a utilizar son propiedad del trabajador que los pone de forma voluntaria para la realización del trabajo.

3. El empleador para garantizar la infraestructura tecnológica tiene las obligaciones siguientes:

- a) Velar porque las computadoras, dispositivos y medios para el teletrabajo son los requeridos en cantidad y calidad;
- b) garantizar que el trabajador posee las herramientas de comunicación a utilizar, así como los permisos de conectividad o traslado;
- c) planificar y asegurar el mantenimiento preventivo de los medios y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad, y los suministros de operación;
- d) velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre la seguridad de los datos y la privacidad; y



e) en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia o el teletrabajo, garantizar el reemplazo o reparación de los medios y equipos en el menor tiempo posible.

4. Las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio de la entidad, para ser utilizados en estas formas de organización del trabajo, se rigen por lo previsto por el titular del Ministerio de Finanzas y Precios.

Artículo 195. Obligaciones del trabajador respecto al uso de los medios tecnológicos. El trabajador sujeto a una de estas formas de organización del trabajo, en relación con la infraestructura tecnológica viene obligado a:

- a) Cumplir las disposiciones jurídicas vigentes relacionadas con la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática;
- b) cuidar los equipos y medios informáticos que están bajo su custodia;
- c) ser veraz en la información y los resultados del trabajo realizado; y
- d) participar en los cursos de entrenamiento que se determinen por el empleador.

Artículo 196.1. Ejercicio de reversibilidad. La decisión de trabajar a distancia o mediante el teletrabajo, desde una modalidad de trabajo presencial es reversible para el empleador y para el trabajador, y su ejercicio se efectúa en los plazos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo, documento de designación o en el convenio colectivo de trabajo.

2. El trabajador que labora mediante la modalidad de trabajo a distancia o en teletrabajo, puede solicitar el retorno a trabajar de forma presencial en la entidad en cualquier momento.

3. Si desde la formalización de la relación de trabajo, se acordó el trabajo mediante la utilización de una de estas formas de organización, requiere del acuerdo de ambas partes para que el trabajador pueda volver a la forma presencial.

Artículo 197.1. Reversibilidad a iniciativa del empleador. El empleador puede determinar que el trabajador regrese a la modalidad presencial, debido a que no se han alcanzado los objetivos propuestos, cambios en la naturaleza de la actividad laboral que realiza el trabajador y que requieran su presencia en la entidad, la rotura de medios tecnológicos sin posibilidad de sustitución inmediata y otras razones que justifiquen esta decisión, y a estos efectos, notifica al trabajador los fundamentos en que se basa esa decisión.

2. Mediante el convenio colectivo de trabajo se establecen los mecanismos por los que el trabajador puede ejercer el derecho de reversibilidad, así como otras cuestiones asociadas a la formación, promoción, estabilidad en el empleo y el ejercicio de pluriempleo.

Artículo 198. Protección del derecho del trabajador. Si el trabajador se niega a trabajar a distancia o mediante el teletrabajo o, retorna al trabajo presencial cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo anterior, el empleador no puede terminar la relación de trabajo o modificar las condiciones de trabajo iniciales sin su consentimiento, salvo en los casos contemplados en el artículo precedente y si se encuentra inconforme con la decisión del empleador, tiene derecho a reclamar en los plazos y condiciones previstas en este Código.

Artículo 199.1. Teletrabajo desde el exterior. El trabajador que viaja al exterior por asuntos particulares, puede continuar laborando por interés del empleador durante el período que se autoriza, mediante el uso del teletrabajo siempre que las condiciones y las características del trabajo a ejecutar lo permitan, en cuyo caso se realiza un suplemento al contrato de trabajo sin suspensión de la relación de trabajo.

2. Dicho suplemento debe contener las adecuaciones necesarias respecto a las condiciones y plazos para la entrega del trabajo, las medidas de seguridad que deben observarse, el pago de la remuneración y otros derechos de trabajo, así como el control que debe ejercer el empleador, teniendo en cuenta las particularidades.

CAPÍTULO IV REORGANIZACIÓN DE ENTIDADES POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS Y ESTRUCTURALES



Artículo 200. Causas de los procesos. A partir de la realización de estudios de organización del trabajo por necesidades del funcionamiento de la entidad, por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, puede producirse el cese de la relación de trabajo por causas no imputables a los trabajadores, como consecuencia de la amortización del cargo que desempeñan.

Artículo 201.1. Premisas. Como premisa para determinar los trabajadores que permanecen en la entidad, los cargos que se amortizan y la cantidad de trabajadores afectados, se aprueba una nueva plantilla de cargos por la autoridad que corresponde según lo previsto en este Código, y se adoptan las medidas para reducir los perjuicios, lo cual queda fundamentado por los resultados de los estudios de organización del trabajo y económicos realizados, de los cuales se deja constancia escrita.

2. La amortización de cargos es la acción de eliminar un cargo de la plantilla.

3. Las plazas del perfil del cargo son aquellas que cumplen tareas afines en determinada rama o actividad, poseen igual nivel de formación técnico profesional y similares condiciones de trabajo.

Artículo 202. Cambio de estructura sin amortización de cargos. Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas aplicadas en la entidad donde laboran, no resultan amortizados sus cargos, pero sí modificados en su nomenclatura, nivel de subordinación o traspasada la actividad de una unidad a otra, dentro o fuera de la entidad y continúan realizando las mismas funciones, no se consideran afectados por estas decisiones a todos los efectos legales y cobran el salario del cargo que pasan a ocupar.

Artículo 203.1. Alcance. Para determinar el cese de la relación de trabajo se analizan los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, los trabajadores de confianza, los funcionarios y los otros trabajadores designados, con excepción de los recién graduados durante el período de cumplimiento del Servicio Social, todo lo cual se rige por el principio de capacidad demostrada para la determinación de las que permanecen en la entidad, sobre la base de que en cada cargo permanece el más capaz, sin discriminación de ningún tipo.

2. Para la determinación de los que permanecen laborando como cuadros, el jefe de la entidad realiza la consulta a la comisión de cuadros correspondiente y si se determina que no permanecen en los cargos, se analizan por el Comité de Expertos de conjunto con resto de los trabajadores.

3. El pensionado reincorporado al trabajo mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado o designación, está comprendido en el análisis que se realiza, y si se determina que no permanece en la entidad, se da por terminada la relación de trabajo.

Artículo 204. Medidas a adoptar. Ante la ocurrencia de situaciones temporales por motivos económicos, el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, para minimizar las afectaciones adopta las medidas siguientes:

- a) Restringir la contratación de personal de nuevo ingreso;
- b) enviar a los trabajadores a cursos de capacitación o de recalificación; o
- c) pactar con los trabajadores la modificación de las condiciones iniciales mediante la reducción temporal de la jornada de trabajo.

Artículo 205.1. Procedimiento. El jefe de la entidad ante la ocurrencia de procesos de reorganización por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, de común acuerdo con la organización sindical, previa evaluación en el órgano colegiado de dirección y análisis en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, aplica el procedimiento siguiente:

- a) Informa a los trabajadores sobre la decisión adoptada, los motivos, el número, categorías ocupacionales de los afectados y el período durante el cual se realiza el proceso, así como su organización y control;
- b) notifica lo descrito en el inciso anterior a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social y a la organización sindical del nivel municipal donde radica la entidad que genera el proceso, a los fines de coordinar las alternativas de empleo que presenta el territorio para la propuesta de reubicación, lo que no excluye que el trabajador afectado gestione su reubicación en cualquier entidad, organización o actividad laboral;
- c) actualiza y capacita al Comité de Expertos para desarrollar el proceso;



- d) teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los que permanecen laborando en la entidad y los afectados por el proceso;
- e) en caso de creación de una nueva entidad por fusión de dos o más, se constituyen con carácter temporal un Comité de Expertos, integrado por representantes de las entidades que se fusionan, para garantizar la representatividad.

2. Al concluir el proceso, el jefe de la entidad analiza de conjunto con la organización sindical, el logro de los objetivos propuestos con la implementación del proceso, su impacto en el cumplimiento de la misión, visión, objetivos estratégicos y mejora continua de la eficiencia, eficacia, productividad, calidad del trabajo, resultados económicos y sociales y aportes al país.

Artículo 206.1. Extinción de la entidad. Si se extingue la entidad sin que se subroge otra en su lugar y existen trabajadores pendientes de notificar y dar cumplimiento al tratamiento laboral y salarial previsto en este Código, el jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial u órgano local del Poder Popular al que se subordina, define la entidad de su sistema que se encarga de este mandato.

2. En el sector no estatal, se aplica lo previsto en este Código y en la disposición normativa específica.

Artículo 207.1. Notificación de la decisión. La decisión se notifica a los afectados mediante escrito fundamentado del jefe de la entidad, que debe contener las razones específicas que lo determinan.

2. Para realizar la notificación a los afectados, el jefe de la entidad o en quien este delegue organiza el proceso en entrevistas individuales, con la participación del jefe inmediato del trabajador y un representante de la organización sindical correspondiente.

Artículo 208.1. Excepciones de la notificación. Al trabajador afectado, el jefe de la entidad o en quién este delegue no le puede notificar la decisión durante:

- a) El período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas y movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar;
- e) el disfrute de los períodos en que recibe la protección durante el embarazo, licencia de maternidad, retribuida o no, de la prestación social y de la protección que recibe durante el cuidado de hijos enfermos menores de dieciocho años de edad;
- f) el disfrute de otras licencias legalmente concedidas;
- g) el período de suspensión de la relación de trabajo por las causales previstas en este Código y otras que se aprueben legalmente; y
- h) otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

2. La notificación al trabajador la efectúa el jefe de la entidad o en quien este delegue, el mismo día que se reincorpora al trabajo y se le aplica el tratamiento laboral y salarial dispuesto en este Código.

Artículo 209.1. Proceso de notificación. El jefe de la entidad o en quien este delegue deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada trabajador afectado, la que debe estar acorde con su capacidad demostrada, y lo notifica mediante la entrega de una copia.

2. Los trabajadores, una vez conocida dicha propuesta, disponen de hasta cinco días hábiles para informar por escrito su aceptación o no.

3. El jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical y asesorado por el Comité de Expertos determina en un plazo de hasta quince días naturales, si es justificada o injustificada la no aceptación de la propuesta de reubicación, lo que notifica al interesado por escrito, a los efectos de la garantía salarial que pueda corresponderle.



Artículo 210.1. Tratamiento laboral. El trabajador afectado que se reubica de forma definitiva recibe la remuneración por el cargo que pasa a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados.

2. Cuando se reubica en un cargo para el que requiere habilitación o recalificación, el jefe o en quien este delegue de la entidad en que se reubica, crea las condiciones que garanticen este proceso, lo cual en ningún caso implica la formación de técnicos de nivel medio o de la educación superior.

Artículo 211.1. Tratamiento salarial. El trabajador que resulta afectado por las medidas adoptadas, tiene derecho a recibir una protección a sus ingresos, cuando no logre un empleo por gestión de la entidad o por su propia gestión.

2. La protección a que se refiere el apartado 1 de este artículo consiste en el pago de una garantía salarial, cuya cuantía se abona por el empleador directamente por una única vez, equivalente a seis salarios, tomando como referencia el salario básico del cargo que ocupaba al momento de la terminación de la relación de trabajo, la que se ejecuta por el empleador dentro de los treinta días siguientes a la notificación de su decisión y se sufraga mediante la póliza de seguro u otros mecanismos establecidos en la disposición normativa complementaria para la protección de los ingresos de los trabajadores.

3. Si no acepta injustificadamente la propuesta de reubicación, solo tiene derecho a recibir la garantía salarial equivalente al cien por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual procede la terminación de su relación de trabajo.

Artículo 212. Concesión de las vacaciones acumuladas. La entidad una vez determinadas los trabajadores afectados por las medidas adoptadas, antes de hacer efectiva la reubicación puede, a solicitud de estas, conceder las vacaciones anuales acumuladas.

Artículo 213.1. Tratamiento de seguridad social. El trabajador que la entidad no puede notificarle la decisión por estar incapacitado para el trabajo, y durante el período se declara la invalidez parcial o total, se le aplica el tratamiento de seguridad social regulado en la ley.

2. En los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, no procede aplicar la garantía salarial establecida.

Artículo 214. Inconformidades con la decisión. Cuando el trabajador aprecia que, en la determinación de las decisiones adoptadas, se cometieron violaciones en los aspectos formales del procedimiento y relativas al fondo del asunto, puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral, y de existir inconformidad de algunas de las partes con la decisión de este, puede presentar demanda a la vía judicial, según el procedimiento vigente para la solución de los conflictos de trabajo y de la seguridad social.

Artículo 215.1. Control de los procesos. Los directores de Trabajo y Seguridad Social municipales y provinciales controlan los procesos de reorganización en las entidades de su territorio e informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según este disponga.

2. De igual forma, los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial y los órganos locales del Poder Popular controlan en sus sistemas, la ejecución y resultados de estos procesos.

Artículo 216. Tratamiento en la micro, pequeña y mediana empresa. En los casos de disolución de una micro, pequeña o mediana empresa, o se dispone cualquiera de las sanciones penales aplicables a las personas jurídicas, antes de la extinción se aplica el tratamiento laboral y salarial previsto en este Capítulo, mediante el órgano de control correspondiente.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO
Sección Primera
Generalidades



Artículo 217.1. Régimen de trabajo y descanso. El régimen de trabajo y descanso es el tiempo que comprende las jornadas de trabajo diarias y el descanso semanal.

2. El tiempo de trabajo, es el período durante el cual el trabajador labora con subordinación a un empleador y viene obligado a cumplir la prestación laboral pactada y el orden laboral establecido.
3. El tiempo de descanso y necesidades personales, es el comprendido dentro de la jornada de trabajo, que se utiliza para recuperar las energías gastadas en la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales con una duración máxima de treinta minutos.
4. El descanso diario es el comprendido entre la terminación de la jornada de trabajo aprobada y el inicio de la otra jornada.
5. El descanso semanal asegura a los trabajadores disponer de un tiempo adecuado para recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y desarrollar actividades no relacionadas con sus responsabilidades laborales; se establece para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y contribuir a su bienestar.

Artículo 218.1. Descanso semanal. El trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas consecutivas, lo que equivale a un día de descanso por cada seis días de trabajo.

2. El día de descanso semanal es de forma general el domingo.
3. En las entidades y actividades en las que no puede interrumpirse el trabajo por las condiciones técnico-organizativas de la producción o porque están obligadas a prestar un servicio cotidiano y permanente a la población o a otras entidades, el descanso se fija cualquier otro día de la semana, de acuerdo con un programa elaborado a ese efecto por el empleador de común acuerdo con la organización sindical y los trabajadores.
4. En los casos excepcionales en que por las características organizativas y tecnológicas, el trabajador debe laborar más de una semana, tiene derecho a disfrutar del descanso semanal acumulado, al finalizar el período que establece el régimen de trabajo aplicado.

Artículo 219.1. Aprobación del régimen de trabajo y descanso. El régimen de trabajo y descanso se aprueba por el jefe de la entidad, excepto en las instituciones presupuestadas cuya aprobación corresponde a los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y órganos locales del Poder Popular, en todos los casos de común acuerdo con la organización sindical.

2. Las autoridades previstas en el apartado 1 de este artículo pueden aprobar regímenes de trabajo y descanso excepcionales debido a la naturaleza del trabajo que se realiza, la complejidad de su control y la necesidad de reducir gastos, cuando el trabajo se realiza en lugares inhóspitos, inaccesibles o lejanos al lugar de residencia del trabajador, o para labores que se desarrollan en condiciones diferentes a las que se establecen en este Código.
3. El régimen de trabajo y descanso excepcional debe aprobarse como resultado de los estudios de organización del trabajo realizados y debe tener una correspondencia entre la jornada de trabajo aprobada y el descanso establecido, en los períodos que comprenda, para evitar fatigas o sobrecargas que ocasionen daños a la salud de los trabajadores, accidentes de trabajo o surjan nuevos riesgos en el trabajo que previsiblemente pueden ser controlados.
4. En el diseño del régimen de trabajo y descanso excepcional se considera el promedio de la duración de la jornada de trabajo mensual.

Artículo 220.1. Turnos diurnos y nocturnos. El régimen de trabajo y descanso pueden establecerse en turnos de trabajo diurno o nocturno.

2. El trabajo nocturno es el realizado entre las siete pasado meridiano y las siete ante meridiano.
3. Cuando el trabajo se efectúe por turnos, la duración del trabajo puede sobrepasar las ocho horas diarias, y cuarenta y cuatro horas por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales.



Sección Segunda

Jornada, pausas y horario de trabajo

Artículo 221.1. Jornada de trabajo. La jornada semanal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas, en dependencia de las labores.

2. La jornada diaria de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador cumple sus atribuciones y obligaciones laborales.

3. La duración de la jornada diaria de trabajo es de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.

4. La jornada de trabajo mensual es como promedio de ciento noventa puntos seis horas, con un límite inferior de ciento setenta y tres puntos tres horas, en correspondencia con la jornada de trabajo semanal.

Artículo 222.1. Pausas en la jornada de trabajo. El empleador de común acuerdo con la organización sindical, determinan la concesión de una o dos pausas dentro de la jornada de trabajo, para el descanso y necesidades personales de los trabajadores, lo que se pacta en el convenio colectivo de trabajo.

2. Dichas pausas se conceden con una duración máxima de treinta minutos, de forma tal que no se afecten las labores, ni se modifique la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo establecido.

Artículo 223.1. Pausas para la alimentación. En las actividades organizadas en dos turnos de trabajo se concede, fuera de la duración de la jornada de trabajo y no computable en esta, una pausa para el almuerzo o la comida no inferior a treinta minutos.

2. En las actividades en que la producción o los servicios son ininterrumpidos, si en razón del horario de su turno de trabajo resulta necesario, se concede al trabajador dentro de su jornada de trabajo, y adicional al tiempo de descanso y necesidades personales, una pausa para que se alimente, la que no puede exceder de treinta minutos.

Artículo 224.1. Horario de trabajo. El horario de trabajo es una medida organizativa para dar cumplimiento a la jornada de trabajo y expresa las horas de comienzo y terminación del trabajo.

2. El horario de trabajo se aprueba por el jefe de la entidad, de común acuerdo con la organización sindical, en correspondencia con los requerimientos técnicos, tecnológicos y organizativos de la producción y los servicios, lo que se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

3. Excepcionalmente, para determinadas actividades y situaciones, los gobernadores e intendentes en los territorios, pueden fijar los horarios de trabajo por interés social o fuerza mayor.

Sección Tercera

Jornada de trabajo reducida

Artículo 225.1. Jornada de trabajo reducida. A los trabajadores que en el desarrollo de su trabajo están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, se les aplica una jornada de trabajo reducida por la que perciben la remuneración correspondiente a la jornada completa.

2. Igual derecho corresponde a los adolescentes de quince y hasta cumplir dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo en las circunstancias excepcionales previstas en este Código.

Artículo 226.1. Solicitud de aprobación de jornada reducida. Los cargos y actividades en las cuales se aplican jornadas reducidas se aprueban por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial y órganos locales del Poder Popular.



2. El jefe evalúa los nuevos cargos o actividades en que los trabajadores están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, y presentan por escrito al titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con la organización sindical correspondiente, la solicitud de aprobación para aplicar una jornada reducida.

3. Esta solicitud se acompaña de la fundamentación siguiente:

- a) Descripción del cargo, actividad y las condiciones que puedan afectar su salud;
- b) número de trabajadores abarcados, edad y tiempo de exposición a las condiciones;
- c) cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud, según la legislación vigente;
- d) información sobre la morbilidad laboral y accidentes del trabajo en dichos cargos; y
- e) criterios de la organización sindical correspondiente.

Artículo 227.1. Procedimiento de aprobación. A partir de recibir la solicitud, el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social crea un grupo de trabajo temporal, integrado por representantes de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, que lo preside, de Salud Pública, así como del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial y órgano local del Poder Popular solicitante y de la organización sindical correspondiente.

2. El grupo de trabajo temporal analiza la solicitud y en un plazo de hasta sesenta días hábiles presenta al titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el dictamen para la aprobación o no de la jornada reducida.

3. El titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social somete el dictamen a consulta del órgano colegiado de dirección del organismo y dicta la Resolución que corresponda, la que notifica al jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial y órgano local del Poder Popular solicitante y a la organización sindical correspondiente.

4. De no aprobarse, lo comunica al proponente y a la organización sindical correspondiente con los argumentos de la denegación y las recomendaciones que considere pertinentes.

Sección Cuarta **Trabajo extraordinario**

Artículo 228.1. Trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario es el que se convoca por iniciativa del empleador, en exceso de la jornada aprobada, y puede adoptar la forma de horas extras, de doble turno o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

2. El trabajo extraordinario que adopta las formas de horas extras o habilitación como laborable del día de descanso semanal, requiere del acuerdo previo del empleador y de la organización sindical correspondiente.

Artículo 229.1. Excepción a la realización de trabajo extraordinario. Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social:

- a) Tareas apremiantes para la defensa del país;
- b) prevenir o eliminar las consecuencias de una catástrofe o de un accidente o avería de producción o los servicios;
- c) labores urgentes de reparación de muebles o inmuebles, cuando el mal estado de estos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- d) labores urgentes destinadas al restablecimiento de servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres naturales que afecten dichos servicios;
- e) doblar turno para suplir la ausencia imprevista de trabajadores que desempeñan cargos cuyas labores no pueden interrumpirse y se encuentre consignado en el convenio colectivo de trabajo;
- f) trabajo estacional intenso o que deba cumplirse en una fecha determinada cuando no es posible aumentar el número de trabajadores, por razones técnicas o por carecer de estos; y



- g) otras situaciones previstas en la legislación, con carácter excepcional o temporal.

Artículo 230.1. Límites del trabajo extraordinario. El trabajador no está obligado a laborar, por concepto de horas extras, más de cuatro horas en dos días consecutivos, ni a doblar más de dos turnos en cada semana.

2. Tampoco le es exigible que labore más de ciento sesenta horas extraordinarias al año, cuando concurren horas extras, doble turno y habilitación de los días de descanso semanal.

3. El empleador es responsable de asegurar la necesaria correspondencia entre el tiempo de trabajo y el descanso y garantizar que el trabajador que realiza trabajo extraordinario en cualquiera de sus modalidades, no tenga una sobrecarga de trabajo que pueda afectar su salud física o mental, provocar accidentes o enfermedades profesionales, disminuir su capacidad demostrada y el descanso social, activo y familiar.

Artículo 231.1. Retribución del trabajo extraordinario. A los trabajadores de cualquier categoría ocupacional que realizan trabajo extraordinario convocado por el empleador, se les retribuye en efectivo el tiempo que laboran en estas condiciones, con un incremento del veinticinco por ciento cada hora que se labora en exceso, en relación con el salario básico que se recibe por la forma de pago que se aplica.

2. Excepcionalmente, en el convenio colectivo de trabajo se puede pactar la compensación del pago previsto en el apartado 1 de este artículo, mediante el otorgamiento de tiempo de descanso proporcional con el cobro del salario.

3. No se considera como trabajo extraordinario a los fines de su remuneración o compensación, en los casos de los trabajadores que:

- a) Cobran un salario que tiene incluido el pago de una cantidad de horas de trabajo en exceso a la jornada de trabajo;
- b) se encuentran laborando en la recuperación de la producción o tiempo de trabajo que previamente se les haya remunerado como interrupción laboral;
- c) tienen un régimen de trabajo en virtud del cual laboran todos los días durante dos o más semanas, y disfrutan el descanso semanal acumulado al finalizar el período establecido en el mencionado régimen; y
- d) se encuentran en otras situaciones que se determinen en la legislación.

Sección Quinta

Tratamiento en los días de conmemoración oficial, nacional, feriados y de receso laboral retribuido

Artículo 232.1. Días de conmemoración oficial. Se conmemoran oficialmente cada año, las efemérides siguientes:

- a) Veintiocho de enero, "Natalicio del Héroe Nacional José Martí Pérez";
- b) veinticuatro de febrero, "Grito de Baire";
- c) ocho de marzo, "Día Internacional de la Mujer";
- d) trece de marzo, "Ataque Revolucionario al Palacio Presidencial";
- e) dieciséis de abril, "Día del Miliciano";
- f) diecinueve de abril, "Victoria de Playa Girón";
- g) diecisiete de mayo, "Día de la Reforma Agraria y del Campesino";
- h) treinta de julio, caída en combate de Frank País García, "Día de los Mártires de la Revolución";
- i) doce de agosto, "Victoria popular contra la tiranía machadista";
- j) seis de octubre, "Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado";
- k) ocho de octubre, caída en combate del Comandante Ernesto Che Guevara de la Serna, "Día del Guerrillero Heroico";
- l) veintiocho de octubre, "Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán";



- m) veintisiete de noviembre, fusilamiento de los estudiantes de medicina, "Día de Duelo Estudiantil";
- n) dos de diciembre, desembarco de los expedicionarios del Granma, "Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias"; y
- ñ) siete de diciembre, caída en combate del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, "Día de los caídos en nuestras Guerras de Independencia y en las luchas internacionalistas de nuestro pueblo".

2. En los días de conmemoración oficial no recesan las actividades laborales, excepto en el caso de los espectáculos públicos, festivos y humorísticos que suspenden sus actividades el treinta de julio, y el siete de diciembre, y en otras ocasiones por decisión del Gobierno.

3. Los trabajadores que laboran en espectáculos públicos festivos y humorísticos, cuyas actividades recesan el treinta de julio y el siete de diciembre, reciben el salario promedio.

Artículo 233.1. Días de conmemoración nacional y feriados. Los días de conmemoración nacional son los aniversarios siguientes:

- a) Primero de Enero, "Aniversario de la Revolución";
- b) Primero de Mayo, "Día Internacional de los Trabajadores";
- c) Veintiséis de Julio, "Día de la Rebeldía Nacional"; y
- d) Diez de Octubre, "Inicio de las Guerras de Independencia".

2. Los días feriados son dos de enero, veinticinco y veintisiete de julio; veinticinco y treinta y uno de diciembre de cada año.

3. La ley puede disponer otros días de conmemoración nacional y feriados.

Artículo 234.1. Traslado del descanso dominical. Cuando los días de conmemoración nacional primero de mayo y diez de octubre coinciden con un domingo, el descanso dominical se traslada para el lunes siguiente.

2. Cuando los días de conmemoración nacional, primero de enero y veintiséis de julio coinciden con domingo, no se efectúa el traslado del descanso dominical, por estar precedidos y seguidos de días feriados.

3. Cuando los días feriados 2 de enero, veinticinco y veintisiete de julio, veinticinco y treinta y uno de diciembre coinciden con un domingo, no se efectúa el traslado del descanso dominical.

Artículo 235.1. Receso laboral retribuido. Los órganos superiores del Estado o Gobierno o el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de una decisión gubernamental o de los órganos superiores del Estado o Gobierno, de forma excepcional pueden declarar determinados días como de receso laboral retribuido, aplicable a una actividad, un territorio o al país.

2. Los objetivos de esta decisión y el período de duración se regulan mediante la disposición normativa específica.

3. El viernes santo de cada año se declara como un día de receso laboral adicional retribuido.

4. En los días de receso laboral retribuido previsto en las disposiciones normativas que se dicten y el viernes santo de cada año, los empleadores de las entidades y actividades que recesan sus labores abonarán a los trabajadores el salario básico, salvo que coincida con los de su descanso semanal, con aquellos en que disfrutaban vacaciones anuales pagadas, garantía salarial, licencias retribuidas o no, prestaciones de la maternidad o subsidio de seguridad social.

5. Los trabajadores exceptuados de recesar que asisten al trabajo, reciben su salario según las formas y sistemas de pago aplicados en su entidad.

Artículo 236.1. Habilitación de días como laborables. En casos excepcionales de interés público y social o fuerza mayor, el empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, puede habilitar como laborable, determinados días de conmemoración nacional o feriados, lo que se notifica a los trabajadores sujetos a esta medida.



2. Los días de receso laboral retribuido no se habilitan como días laborables.

Artículo 237.1. Tratamiento laboral de los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral. En los días de conmemoración nacional y feriados, así como en los de receso laboral, se detienen las actividades laborales con excepción de aquellas que por la naturaleza de su trabajo no es posible interrumpir por estar asociadas a servicios a la población, producciones continuas, labores inaplazables y cualquier otra que se determine por ley.

2. Las actividades relacionadas con la elaboración y venta de alimentos a la población, así como los comercios minoristas y otras actividades que se determinen por los gobernadores e intendentes de los territorios, se mantienen laborando, con adecuaciones a la jornada y horarios aprobados por la autoridad facultada.

Artículo 238.1. Tratamiento salarial en los días de conmemoración nacional y feriados. Los trabajadores cuyas actividades recesan en los días de conmemoración nacional y feriados, que aplican la forma de pago a rendimiento, se les abona el salario promedio, y los que aplican la forma de pago a tiempo, se les abona su salario básico diario, excepto cuando dichos días coinciden con los de su descanso semanal o se encuentran en el disfrute de las vacaciones anuales pagadas, licencia retribuida o no, garantía salarial, prestaciones de la maternidad o percibiendo un subsidio de seguridad social.

2. Los trabajadores que por la índole de su trabajo están exceptuados de recesar en los días de conmemoración nacional y feriados, o tienen que concurrir al trabajo porque se les ha habilitado como laborable alguno de esos días, reciben el doble del pago del salario diario que les corresponda devengar por todas las horas laboradas bajo esas condiciones.

3. El empleador y el trabajador cuando esta última así lo solicita, pueden convenir la sustitución del pago doble, por el pago sencillo y la concesión de un día de descanso retribuido.

4. Los trabajadores comprendidos en el apartado 2 de este artículo obligados a asistir al trabajo que se ausentan, no tienen derecho a cobrar salario alguno por ese día.

Sección Sexta **Vacaciones anuales pagadas**

Artículo 239.1. Derecho a las vacaciones anuales pagadas. Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo.

2. El mes de vacaciones se considera de treinta días naturales.

3. El trabajador que por la índole de la actividad que desempeña u otras circunstancias, no labora once meses, tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

Artículo 240.1. Alcance. Las vacaciones anuales pagadas es el tiempo de descanso del trabajador con pago de salario, a partir de acumular en un período, la cuantía correspondiente al nueve punto cero nueve por ciento de los días efectivamente laborados y los salarios percibidos.

2. En el caso de los regímenes de trabajo y descanso excepcionales, y cuando se ajusta la jornada semanal, a los efectos de determinar el acumulado mensual de los días de vacaciones, se toman en consideración la duración promedio en horas de la jornada de trabajo mensual que corresponda, dividido entre ocho horas o la jornada diaria en el caso del contrato a tiempo parcial.

Artículo 241.1. Acumulación del tiempo de vacaciones. El receso de los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral, las licencias retribuidas por maternidad pre y postnatal y otros dispuestos legalmente, se consideran como días efectivamente laborados, a los fines de la acumulación del tiempo y el pago de las vacaciones anuales pagadas.

2. Las ausencias al trabajo, incluidas las originadas por enfermedad, accidente, los períodos de garantía salarial por interrupción o por el cese de la relación de trabajo en el caso de los afectados por necesidad del funcionamiento de la



entidad y otras situaciones en que no se paga salario, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de los salarios percibidos, la que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.

Artículo 242.1. Programación del período vacacional. El empleador aprueba el programa de vacaciones, teniendo en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios, la efectividad del descanso y los intereses del trabajador, a tales fines adopta las medidas para cumplir la programación realizada en el año de trabajo.

2. La programación y concesión de las vacaciones al personal docente de los ministerios de Educación y Educación Superior y de otros organismos con actividades docentes, se ajustan a la organización del trabajo en materia educacional.

3. Dicho programa se actualiza de forma permanente, a partir del ingreso de los trabajadores a la entidad y por otras causas.

Artículo 243.1. Concesión del período vacacional. El empleador puede conceder las vacaciones por períodos de treinta, veinte, quince, diez o siete días.

2. No obstante a lo previsto en el apartado 1 de este artículo, a solicitud del trabajador, se puede considerar como días de vacaciones pagadas dentro del período, las ausencias por cuestiones personales impostergables, lo que debe comunicarse al empleador con antelación o en el menor tiempo posible en los casos imprevistos.

3. Las vacaciones anuales pagadas comienzan a disfrutarse en día laborable y el empleador no puede disponer su inicio en días de conmemoración nacional, feriados, de receso laboral o el día de descanso semanal del trabajador.

4. El empleador está obligado a ejecutar el pago de las vacaciones anuales concedidas, antes del último día de trabajo precedente al comienzo de su disfrute.

Artículo 244.1. Disfrute del período vacacional. Las vacaciones se disfrutan por el trabajador en días naturales, en el transcurso del año de trabajo.

2. Si al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones según el programa aprobado, surgen circunstancias de trabajo imprevistas que demandan la permanencia del trabajador en la actividad, el empleador de común acuerdo con la organización sindical, puede determinar con el consentimiento escrito del trabajador:

- a) Posponer su disfrute, en cuyo caso no se abona dicha cuantía;
- b) puede de forma excepcional acordar que permanezca en sus labores, y se abona el salario por el trabajo realizado y la cuantía de las vacaciones acumuladas, de forma simultánea, en cuyo caso pierde el derecho a disfrutar los días de descanso.

3. Los días trabajados a los que se hace referencia en el inciso b) del apartado 2 de este artículo, acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.

4. Cuando concurren la circunstancia excepcional descrita en el inciso b) del apartado 1 de este artículo, el empleador viene obligado a garantizar un descanso efectivo de quince días como mínimo en un año de trabajo.

Artículo 245. Pago de la cuantía de las vacaciones. La cuantía que se abona por concepto de vacaciones se obtiene del acumulado a partir de los días efectivamente laborados, en cuyo caso se pagan los días hábiles que se encuentran dentro del período de su disfrute, con excepción de los días de descanso semanal según el régimen de trabajo y descanso aprobado.

TÍTULO VII REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES



Artículo 246. Remuneración por el trabajo. La remuneración que se paga al trabajador se compone del salario y otros ingresos establecidos legalmente asociados a los resultados, que se obtienen por el trabajo realizado.

Artículo 247.1. Salario. El salario es la retribución en pesos cubanos que el empleador paga al trabajador, atendiendo a su capacidad demostrada y a la cantidad y calidad del trabajo realizado en un período.

2. Comprende el salario escala, los pagos adicionales, lo devengado por concepto de las formas y sistemas de pagos, del trabajo extraordinario, del pago por alto desempeño, del pago en los días de conmemoración nacional y feriados, de la retribución por los días de receso laboral adicional, la cuantía de las vacaciones anuales pagadas y otros pagos que se regulen por el Gobierno en las disposiciones normativas específicas.

3. No se considera salario lo percibido por el trabajador por concepto de distribución de utilidades, pagos por participar en programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación, estipendios, dietas por concepto de transportación, alimentación y alojamiento, prestaciones de la seguridad social, gratificaciones, alquiler de equipos, herramientas y medios que aporte el trabajador y otros definidos por ley.

Artículo 248. Otros ingresos: Los trabajadores reciben pagos en dinero por otros conceptos que no constituyen salario, los que están previstos en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 249.1. Salario mínimo del país. El salario mínimo del país y el nivel general del salario se aprueban por el Consejo de Ministros, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, y a las condiciones económicas.

2. Ningún trabajador que labore con subordinación a un empleador a tiempo completo, puede recibir un salario inferior al mínimo establecido en el país.

3. El salario mínimo de los trabajadores de ocupación parcial es proporcional a la duración del tiempo trabajado.

4. La organización del sistema salarial en el sector empresarial se aprueba por el jefe de la entidad, previo acuerdo con la organización sindical y los trabajadores, lo que se analiza y discute en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, a partir del cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones previstas en el presente Código y en las disposiciones normativas específicas, lo cual se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 250. Principios del sistema salarial. El sistema salarial se fundamenta en el principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo” y garantiza:

- a) Diferenciación: el salario tiene en cuenta la complejidad del trabajo, responsabilidad, jerarquía, intensidad del trabajo, las condiciones del cargo, la capacidad demostrada y el aporte individual;
- b) proporcionalidad: el salario se paga atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo realizado y al tiempo laborado;
- c) dinámica: el salario se fija en correspondencia con el desarrollo económico-social y los resultados de la entidad, según corresponda; y
- d) protección mínima: el salario escala y los pagos adicionales aprobados legalmente no pueden ser objeto de disminución en sus cuantías mediante disposiciones normativas internas de la entidad o cualquier otra.

Artículo 251. Elementos del sistema salarial. El sistema salarial se integra por los elementos siguientes:

- a) Escala: se estructura por grupos y salarios, en correspondencia con el grado de complejidad y responsabilidad;
- b) pagos adicionales: se abonan en adición al salario de la escala, que tienen en cuenta las características y condiciones del puesto de trabajo, los atributos personales y profesionales, así como la importancia económica social de una rama, actividad o región;
- c) relación de cargos: lista de cargos que contiene la denominación, el grupo de complejidad de la escala, requisitos de calificación formal y el nivel de utilización cuando corresponda; y
- d) formas y sistemas de pago: se aplican en dependencia de las condiciones técnicas organizativos en el proceso de producción o de servicios, el tiempo trabajado y los resultados individuales del trabajo.



Artículo 252. Conceptos asociados a la organización del salario. Los conceptos asociados a la organización del salario son:

- a) Salario escala: es el nivel de la tarifa salarial que corresponde a cada grupo de complejidad de la escala;
- b) salario básico: comprende el salario escala, más los pagos adicionales establecidos legalmente, y se utiliza en los casos previstos en este Código y en la legislación;
- c) salario promedio: expresa el salario que como promedio recibe el trabajador durante un período establecido, y es el resultado de dividir los salarios devengados por todos los conceptos en los últimos doce meses entre el tiempo trabajado; y
- d) perfil del cargo: documento que relaciona las atribuciones y obligaciones del cargo y las competencias laborales.

Artículo 253.1. Pago por alto desempeño. El pago por alto desempeño se aplica por los resultados individuales excepcionales obtenidos, sobre la base de un desempeño laboral superior con aportes económicos o sociales relevantes para la entidad, el territorio o el país.

2. El pago por alto desempeño se aprueba por el órgano colegiado de dirección de común acuerdo con la organización sindical y a estos efectos, se elabora un Reglamento para su otorgamiento que se anexa al convenio colectivo de trabajo.

Artículo 254.1. Pagos adicionales. Los pagos adicionales se abonan de conjunto con el salario para estimular la estabilidad y permanencia de la fuerza de trabajo, lograr el aumento de la eficiencia, por laborar en determinadas condiciones, por atributos personales y profesionales, los que forman parte del salario básico que recibe el trabajador.

2. Los requisitos, condiciones y cuantías de los pagos adicionales se regulan en disposiciones normativas específicas, y en ningún caso se pueden abonar cuantías inferiores o superiores a las previstas en la ley.

3. Los pagos adicionales se aprueban por las autoridades establecidas en este Código y en las normas específicas.

Artículo 253.1. Pago adicional por maestría, especialidad equivalente o grado científico de Doctor. El trabajador que ostenta el grado académico de Máster en Ciencia, o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior, o el grado científico de Doctor, recibe un pago adicional por este concepto, siempre que el profesional desempeñe un cargo con exigencias de nivel superior, en la forma y cuantía establecidas.

2. El pago adicional a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, se recibe por una sola titulación y si el profesional cambia de cargo, tiene derecho a recibir este pago si el nuevo cargo requiere para su desempeño las exigencias de nivel superior.

Artículo 254.1. Pago adicional por trabajar en condiciones laborales anormales. El trabajador que desempeña la actividad laboral en condiciones reconocidas como anormales, a partir de la determinación de la existencia de riesgos que afectan su integridad, que pueden provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, y que no son posibles minimizar mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas, recibe un pago adicional durante el tiempo expuesto a esas condiciones.

2. Las tarifas salariales, los factores que influyen en la concesión de este pago adicional, así como la metodología para determinar los cargos y puestos de trabajo en los que se aplica, se regulan en la disposición normativa específica del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. El pago adicional por laborar en condiciones laborales anormales, se abona durante el tiempo de exposición al riesgo y se suspende, cuando por cualquier causa el trabajador deja de estar sometido a la influencia de los factores que dieron origen a dicho pago, en cuyo caso se ajusta el salario.

Artículo 255.1. Pago adicional por condiciones especiales de trabajo. Los trabajadores que ocupan cargos en los que se exige un esfuerzo físico o psíquico superior reciben un pago adicional por este concepto, previa aprobación del Consejo de Ministros.



2. El pago adicional referido en el apartado 1 de este artículo se paga por el tiempo de exposición a las condiciones especiales de trabajo.

Artículo 256. Pago adicional por nocturnidad. El trabajo realizado en las horas comprendidas en los turnos nocturnos, se remunera de manera diferenciada en relación con los turnos diurnos.

Artículo 257. Pago adicional por años de servicios prestados. En determinados cargos o actividades el trabajador recibe un pago adicional por años de servicios prestados, en aquellas actividades en que la experiencia y experticia alcanzada con el tiempo, adiciona valor a los resultados y contribuye a consolidar la cultura organizacional, con el objetivo de estimular la estabilidad y permanencia de la fuerza de trabajo y aumentar la eficiencia y la eficacia, y se considera como tiempo laborado, el acumulado en el sector, rama, actividad o entidad.

Artículo 258. Pago adicional por coeficiente de interés económico social. En determinados sectores, ramas, actividades, territorios, entidades o cargos que se decidan priorizar por el Consejo de Ministros, debido a la importancia económica del servicio que se presta a la responsabilidad y las funciones que realizan, los trabajadores reciben un pago por coeficiente de interés económico-social que se aplica sobre el salario escala.

Artículo 259.1. Pago adicional por certificación internacional. Los trabajadores cuya profesión requiere para el desempeño de su labor una certificación internacional, reciben un pago adicional por este concepto.

2. Se incluyen en la aplicación de este pago previsto en el apartado 1, los trabajadores acreditados para realizar la certificación de estos cargos o actividades.

3. Las certificaciones internacionales se otorgan por entidades acreditadas y los procedimientos y requisitos para su otorgamiento, se rigen por lo dispuesto por los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado y las organizaciones superiores de dirección empresarial.

4. La certificación internacional tiene validez siempre que se cumplan los procedimientos de recertificación establecidos para cada cargo, y queda sin efecto, cuando por cualquier causa se pierde la condición de certificación.

CAPÍTULO II

GARANTÍAS Y CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 260.1. Pago del salario. El salario se paga en pesos cubanos al menos una vez al mes, por períodos vencidos, excepto los componentes del salario que se condicionan a la evaluación de indicadores económicos o de desempeño, el que se abona en los plazos y condiciones que se acuerden en el convenio colectivo de trabajo.

2. El empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, determina la fecha y la forma en que se realiza el pago a los trabajadores, lo cual puede ser en efectivo, mediante instrumento bancario, o por la vía electrónica, según las condiciones lo permitan, lo que se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

3. El empleador informa al trabajador en los períodos establecidos, acerca de la cuantía que le corresponde percibir y los descuentos realizados, en su caso, sin perjuicio del derecho a examinar los documentos que hayan servido de base para el pago.

4. Se prohíbe el pago del salario en especie o en cualquier otra forma que no sea en su expresión monetaria.

Artículo 261.1. Condiciones de pago. Para modificar el día y las condiciones de pago, el empleador previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a los trabajadores con un plazo no superior a quince días antes de su ejecución, a los efectos de su análisis y aprobación en la Asamblea General de Trabajadores y Afiliados.

2. Cuando el día del pago del salario coincide con uno no laborable, este se realiza el día laborable anterior.

3. El trabajador puede, por razones justificadas, autorizar por escrito a un familiar u otra persona a cobrar su salario, cuando el pago se realiza en efectivo.



Artículo 262.1. Garantía del salario promedio. El trabajador devenga el salario promedio que corresponde, al tiempo de la jornada de trabajo a la que no asiste con conocimiento del empleador y lo acredita, cuando concurren las situaciones siguientes:

- a) Desempeñar funciones como diputado a la Asamblea Nacional del Poder Popular o delegado a las asambleas municipales del Poder Popular;
- b) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoquen el Gobierno o las organizaciones políticas y de masas;
- c) participar en las acciones de control interno convocadas por la Contraloría General de la República;
- d) concurrir a citación judicial del Tribunal de justicia, de la Fiscalía General de la República o de los órganos de investigación;
- e) realizar donación voluntaria de sangre;
- f) asistir a citación o participar en movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;
- g) movilizaciones ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios;
- h) movilizaciones durante los procesos electorales y para trabajar en el Censo de Población y Viviendas;
- i) concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la COVID, incluida la del menor de edad encargado de su cuidado o ante situaciones de emergencia epidemiológica declarada por las autoridades competentes según lo previsto en la legislación específica; y
- j) otras situaciones que prevé la ley.

2. El ejercicio de la función judicial de los jueces legos, dada su importancia social, tiene prioridad con respecto a su ocupación laboral habitual, y durante ese período mantienen la remuneración que les hubiera correspondido por el trabajo que realizan habitualmente de haber continuado en sus actividades.

Artículo 263. Garantía del salario básico. El trabajador devenga el salario básico que corresponde al tiempo de la jornada de trabajo en la que no asiste con conocimiento del empleador en las situaciones siguientes:

- a) Disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;
- b) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge o miembro de la unión de hecho afectiva, hermanos e hijos, abuelos y nietos, a partir de la filiación consanguínea, adoptiva, asistida y socio afectiva prevista en el Código de las Familias, con un plazo de tres días si es en la provincia donde labora y de siete días si es fuera de dicha provincia, contados a partir del día en que ocurre el fallecimiento o del momento en que el trabajador lo solicite, si las honras fúnebres tuvieron lugar en una ocasión posterior;
- c) someterse a exámenes médicos programados por el empleador o en cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación vigente;
- d) asistir a consultas médicas programadas para los trabajadores portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida; y
- e) otras situaciones que prevé la ley.

Artículo 264.1. Retenciones en el salario. Los empleadores pueden efectuar retenciones en el salario de los trabajadores y en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, por los motivos siguientes:

- a) Embargo por incumplimiento de la pensión de alimentos por decisiones de la autoridad competente;
- b) embargo de créditos a favor del Estado, las empresas y bancos por decisión de la autoridad competente; y
- c) las demás que autoriza la ley en las cuantías que establece;

2. Las retenciones solo pueden ascender a un tercio del salario total devengado o la prestación, pudiendo alcanzar hasta la mitad de este en los casos de los incisos a) y b) del apartado 1 de este artículo.



Artículo 265.1. Garantía en el pago por rendimiento. El trabajador vinculado a sistemas de pago a destajo, que asiste a todas las jornadas de trabajo de un mes, sin que se logren los resultados económicos, y no se forma el fondo de salario por causas no imputables a esta, se le garantiza el salario básico.

2. El empleador adopta las medidas necesarias para revertir esta situación en el menor tiempo posible.

CAPÍTULO III FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

Artículo 266. Formas de pago. En dependencia de las condiciones técnico-organizativas del proceso de producción o de servicios, de las posibilidades de control y medición de los gastos y resultados de trabajo, se aplican las siguientes formas de pago por el trabajo:

- a) A tiempo; y
- b) por rendimiento.

Artículo 267. Forma de pago a tiempo. En la forma de pago a tiempo, el salario se devenga en función de la complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia del cargo y del tiempo realmente trabajado, y comprende los sistemas de pago siguientes:

- a) Por tarifa horaria;
- b) a sueldo.

Artículo 268.1. Sistema de pago por tarifa horaria. En el sistema de pago por tarifa horaria, el salario se paga según las horas realmente laboradas en un período de tiempo y es el resultado de multiplicar el tiempo realmente trabajado, en una jornada o período de tiempo determinado, por la tarifa salarial horaria del cargo que ocupa y los pagos adicionales aprobados que correspondan.

2. Se considera el fondo de tiempo disponible de cada mes.

Artículo 269.1. Sistema de pago a sueldo. En el sistema de pago a sueldo, el salario se corresponde con el establecido en la escala salarial para el cargo, más los pagos adicionales aprobados que correspondan y se paga en un período de tiempo, al menos una vez al mes.

2. En este sistema de pago, se descuentan las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, calculándolas a partir de determinar el valor de la tarifa horaria del salario básico, sobre la base del régimen de trabajo y descanso aprobado, según lo previsto en este Código.

3. A los efectos de uniformar el método de cómputo para la determinación de las deducciones, el tiempo dejado de laborar por infracciones del horario de trabajo establecido, se acumulan durante el período de pago; la suma de las fracciones hasta treinta minutos no se toma en consideración y las que exceden de treinta minutos se computan como una hora.

Artículo 270.1. Forma de pago por rendimiento. La forma de pago por rendimiento, se aplica con el objetivo de incrementar la productividad del trabajo, reducir los gastos y costos, elevar los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, el aprovechamiento de la jornada de trabajo y otros que incrementen la eficiencia de la empresa; se financia con sus resultados y comprende los sistemas de pago siguientes:

- a) A destajo; y
- b) por resultados.

2. El procedimiento para la aplicación de la forma de pago por rendimiento se regula en las disposiciones normativas específicas.

CAPÍTULO IV OTROS INGRESOS



Artículo 271.1. Pago por la distribución de utilidades. Las empresas a partir del cumplimiento de las utilidades después del pago de impuestos, cumplidos los compromisos con el Estado y los requisitos establecidos, crean un fondo monetario destinado a distribuir a los trabajadores según lo pactado, y en correspondencia con lo dispuesto en la disposición normativa específica.

2. El pago por la distribución de utilidades asociada a los resultados no constituye salario, y el principio general para su distribución es el aporte individual.

Artículo 272.1. Remuneración por programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación. Los trabajadores que participan en programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación tienen derecho a recibir la remuneración por ello, en la forma y cuantías previstas en las disposiciones normativas específicas.

2. El pago por este concepto no constituye salario.

Artículo 273.1. Garantía cuando varía el lugar habitual de alimentación y alojamiento. El empleador está obligado a brindar transportación, alimentación y alojamiento o, en su caso, a sufragar los gastos por estos conceptos en la cuantía establecida, cuando los trabajadores son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento, y su cuantía no constituye salario a ningún efecto.

2. La cuantía y condiciones de estos pagos se regulan en la disposición normativa dictada por el titular del Ministerio de Finanzas y Precios.

TÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 274. Objetivos y fundamentos. La seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, tiene como objetivos que el empleador garantice lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir los incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud o la integridad física de los trabajadores y el medio ambiente laboral, lo que se fundamenta en la labor preventiva, la responsabilidad de los empleadores de ambos sectores, la participación de los trabajadores y de la organización sindical.

Artículo 275.1. Derechos de los trabajadores. Los trabajadores tienen el derecho de ejercer sus atribuciones y obligaciones en condiciones seguras y saludables, y el deber de cumplir con las disposiciones normativas generales y específicas que se dicten.

2. El trabajador tiene derecho a no laborar en el puesto de trabajo o a no realizar actividades laborales vinculadas a este, si considera que su vida se encuentra en peligro inminente o que no están garantizadas las condiciones seguras y saludables, y que ante tales circunstancias pueden provocar la ocurrencia de daños físicos y mentales, y puede negarse a realizar dichas actividades del puesto de trabajo, hasta tanto se elimine el peligro existente o las condiciones inseguras que lo generan, pero queda obligado a trabajar de forma provisional en otro cargo que asigne el empleador.

3. La organización sindical vela por el ejercicio de este derecho.

Artículo 276.1. Estrategias y lineamientos de la seguridad y salud en el trabajo. Los organismos rectores elaboran las estrategias a mediano y largo plazo y los lineamientos de trabajo anuales, y en correspondencia con estas estrategias y las particularidades de las ramas y actividades, los empleadores de común acuerdo con la organización sindical elaboran sus planes de acción, que se incluyen en el convenio colectivo de trabajo.

2. El empleador en su gestión promueve la mejora progresiva de las condiciones de trabajo y viene obligado a garantizar la participación activa de los trabajadores y de la organización sindical.



CAPÍTULO II ORGANISMOS RECTORES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección Primera Organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo

Artículo 277. Función de los organismos rectores. Los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo son:

- a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encarga elaborar de proponer y controlar una vez aprobada la política general de seguridad y salud en el trabajo, registrar y aprobar los equipos de protección personal que se producen o importan, y coordinar las acciones con el resto de los organismos rectores.
- b) Ministerio de Salud Pública, se responsabiliza con la higiene del trabajo y la salud ocupacional; la determinación de la capacidad laboral mediante las comisiones de peritaje médico establecidas, determina el listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente y el procedimiento para su análisis, prevención y control; el listado de cargos o actividades que por sus características requieren la realización de exámenes pre empleo y periódicos, especializados y su periodicidad, así como la asistencia médica y rehabilitación del trabajador.
- c) Ministerio del Interior le corresponde la prevención contra incendios, el servicio de su extinción además del uso, manipulación, transporte y almacenamiento de explosivos y sustancias peligrosas.
- d) Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente orienta y vela por la seguridad biológica, radiológica y química, en lo que respecta a los productos químicos peligrosos en su ciclo de vida y el daño ambiental que puede afectar a la vida o a la salud de los trabajadores.

Artículo 278. Facultades de los organismos rectores. Los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo, y los de rama y actividades en el ejercicio de sus respectivas funciones, pueden disponer la paralización de equipos, maquinarias y procesos y la clausura de locales de trabajo, cuando por sus condiciones se prevé la inminencia de un accidente, peligro de incendio, o el incumplimiento de normas sanitarias que implican riesgos para los trabajadores.

Artículo 279. Sobre la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los ministerios de Educación y Educación Superior y otros que atienden integralmente la formación técnico profesional y superior, garantizan en los planes y programas de estudio la integración de los contenidos generales y específicos sobre la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de fomentar hábitos seguros e higiénicos, para lo cual dictan las disposiciones normativas correspondientes.

Sección Segunda Organismos rectores de ramas y actividades

Artículo 280.1. Responsabilidad de los organismos rectores de ramas y actividades. Los organismos rectores de ramas y actividades, en la materia de su competencia, dictan los reglamentos y normas técnicas complementarias para la gestión de seguridad y salud por los empleadores, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y controlan su cumplimiento.

2. A tales efectos rinden cuenta sobre su cumplimiento ante los organismos rectores de la seguridad y salud.

Artículo 281. Facultades sobre los equipos de alto riesgo industrial. Los organismos de la Administración Central del Estado que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y actividades, determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por entidades acreditadas a tales efectos.

CAPÍTULO III GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sección Primera Generalidades



Artículo 282.1. Sistema de gestión. El sistema de gestión comprende la estrategia y programa de seguridad y salud en el trabajo, las responsabilidades, peligros y riesgos, así como los procedimientos e instrucciones que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la actividad.

2. A estos efectos, tiene en cuenta las características técnico productivas o de servicios, niveles de riesgo, cantidad de trabajadores y otras características organizativas.

3. El empleador tiene la obligación de cumplir los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, higiénicos sanitarios, de protección contra incendios y al medio ambiente, en correspondencia con las reglamentaciones de los organismos competentes.

Artículo 283.1. Evaluación de riesgos. El empleador de común acuerdo con la organización sindical, está obligado a identificar y evaluar los riesgos en el trabajo, así como a realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos, y para ello tiene en cuenta la información real verificada sobre:

- a) Los procesos, equipos y medios de trabajo, materias primas, organización de la producción y del trabajo, sustancias o preparados químicos, características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los desempeñan, equipos de protección personal que se requieren, el régimen de trabajo y descanso y el acondicionamiento del lugar de trabajo;
- b) sucesos peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, comportamiento de la incapacidad para el trabajo, resultados de exámenes médicos pre-empleo, periódicos y de inspecciones realizadas a la entidad; y
- c) la realización de trabajos que, por sus características, requieren un permiso especial.

2. El trabajador tiene derecho a laborar en condiciones seguras e higiénicas, participar en la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo, y el deber de cumplir las medidas indicadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

3. En la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo también se analizan los que pueden acontecer a los trabajadores que prestan servicios a la entidad mediante otros tipos de contratos.

Artículo 284.1. Programa de prevención de riesgos laborales. Las acciones preventivas que no pueden adoptarse de manera inmediata se incorporan a un programa anual de prevención de riesgos laborales, en cuya elaboración el empleador tiene en cuenta lo siguiente:

- a) Orden de prioridad de las acciones en correspondencia con la magnitud del riesgo y las posibilidades de la entidad;
- b) trabajadores responsables de cada acción, fecha de cumplimiento y los recursos necesarios que deben estar previstos en el plan anual o presupuesto de la organización; y
- c) acciones para la mejora de las condiciones de trabajo mediante inversiones, remodelaciones, reparaciones y mantenimientos.

2. El programa de prevención de riesgos laborales incluye medidas organizativas, higiénico-sanitarias y control de la salud de los trabajadores, de capacitación, adquisición de equipos de protección personal, colectiva y de extinción de incendios, certificación de equipos de alto riesgo, de mantenimiento y otras dirigidas a la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades y mejora continua de las condiciones de trabajo.

3. Las acciones aprobadas en el programa de prevención de riesgos laborales deben tener respuesta dentro del año de trabajo.

4. El programa de prevención de riesgos laborales se aprueba por el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, se revisa cuando cambian algunas de las situaciones o características de la producción o los servicios y se anexa al convenio colectivo de trabajo.

Sección Segunda

Presupuesto de seguridad y salud en el trabajo



Artículo 285. Presupuesto. El presupuesto de la seguridad y salud en el trabajo, se determina una vez que se identifican los peligros y evalúan los riesgos a que se exponen los trabajadores en los lugares de trabajo, y considera los aspectos siguientes:

- a) Programa de salud ocupacional que incluye exámenes clínicos, chequeos especializados, equipos de primeros auxilios, botiquines fijos y portátiles;
- b) higiene y seguridad industrial, tiene en cuenta las inversiones, reparaciones, remodelaciones y mantenimientos, así como los mobiliarios con características ergonómicas para el trabajo y el aseo industrial;
- c) preparación, prevención y respuesta ante situaciones de emergencia, que incluye las señalizaciones, señaléticas, extintores, aseguramiento para eventos naturales;
- d) equipos de protección personal y sus accesorios; y
- e) otros que incluye la capacitación, promoción, divulgación y eventos en materia de seguridad y salud.

Sección Tercera Comité de Seguridad y Salud

Artículo 286.1. Comité de Seguridad y Salud. El empleador crea un órgano consultor denominado Comité de Seguridad y Salud, para analizar de forma sistemática los asuntos inherentes a la seguridad y salud, que surgen del análisis y participación colectiva u otros que se originan en el trabajo y requieren respuestas colegiadas para su solución.

2. El Comité se constituye en entidades y centros de trabajo y se integra por un número impar de trabajadores con la representación del designado por la dirección, el representante de la organización sindical, el encargado de la actividad de seguridad y salud en el trabajo, quién funge como coordinador de las actividades del Comité y otros trabajadores con experiencia y reconocida calificación.

3. El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud se establece en la disposición normativa complementaria del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sección Cuarta Procedimientos de trabajo seguros

Artículo 287.1. Procedimiento de trabajo seguro. El empleador elabora los procedimientos de trabajo seguros con las especificidades para conducirse ante los peligros inherentes a las atribuciones y obligaciones de cada cargo y lugar de trabajo, sobre la base de los requisitos de seguridad e higiénicos sanitarios definidos en normas, reglamentos y demás disposiciones legales.

2. El jefe directo de la producción y los servicios es el máximo responsable de garantizar que los trabajadores a su cargo, cumplan los procedimientos de trabajo seguro.

3. El trabajador está obligado a cumplir los procedimientos de trabajo seguro de su cargo y lugar de trabajo.

Artículo 288.1. Indicaciones. Los procesos que se realizan fuera del entorno físico de las entidades, cuentan con indicaciones específicas para desarrollar las tareas, que incluye lo concerniente a la organización, responsabilidades, la forma en que se realiza el trabajo, los participantes, horario en que se realiza, tipo de peligros a los que se enfrentan, medidas que se adoptan, tiempo de ejecución previsto.

2. Cuando dos o más entidades o empleadores desarrollan actividades simultáneas en un mismo lugar de trabajo, de común acuerdo adoptan las medidas que garanticen la aplicación de lo dispuesto en la legislación, en cuyo caso se especifican las particularidades en el contrato económico que convienen las partes en la prestación de servicios.

Artículo 289.1. Permiso de seguridad. Para la ejecución de actividades, procesos u operación de equipos de alto riesgo o la realización de labores no habituales, el control de riesgos se revisa antes de su ejecución y se emite por el empleador un permiso de seguridad que contiene la descripción del trabajo a realizar, los equipos y medios a utilizar y su estado técnico, las medidas específicas para garantizar la seguridad de los trabajadores, los responsables de las medidas de seguridad y de la ejecución del trabajo.



2. Cada empleador define, de común acuerdo con la organización sindical, los equipos, procesos y actividades de alto riesgo, según lo previsto en las disposiciones normativas complementarias, y la relación de estos se anexa al convenio colectivo de trabajo.

3. La realización de los trabajos de alto riesgo debe estar precedida de la certificación de los equipos y de los operarios encargados de su utilización.

Sección Quinta **Instrucción de seguridad y salud en el trabajo**

Artículo 290.1. Derechos y obligaciones en la instrucción. Los trabajadores tienen derecho a recibir la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo y la obligación de cumplirla.

2. El empleador está obligado a dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo, en materia ambiental para el puesto de trabajo y el entorno y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable.

Artículo 291.1. Instrucción inicial y periódica. El empleador en el proceso de incorporación al empleo tiene la obligación de instruir a los trabajadores en:

- a) Los riesgos generales y específicos en el lugar de trabajo;
- b) los procedimientos de trabajo seguros;
- c) comunicación verbal, mensajes y gestos codificados de maniobras para los trabajos que lo requieran;
- d) enfrentamientos a situaciones de emergencias o averías;
- e) medidas de primeros auxilios.
- f) la señalización de seguridad y salud en el trabajo, significado de los colores y señales; y
- g) el uso, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal, colectivos y contra incendios.

2. El empleador de común acuerdo con la organización sindical determina los trabajos que por sus riesgos requieren instrucción periódica y su frecuencia, lo cual se anexa en el convenio colectivo de trabajo.

3. El empleador mantiene un registro actualizado de la instrucción impartida a sus trabajadores.

Sección Sexta **Equipos de protección personal**

Artículo 292.1. Derechos y obligaciones. Los trabajadores tienen el derecho de recibir los equipos y medios de protección personal que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan y están obligados a utilizar los entregados por el empleador, conforme a las normas establecidas, así como a velar por su conservación y mantenimiento.

2. Es obligación del empleador suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran, en atención a los riesgos, las normas y requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 293.1. Equipo de protección personal. Se denomina equipo de protección personal al dispositivo o medio que requiere utilizar individualmente un trabajador, para protegerse contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y su salud, así como los componentes, partes, piezas o accesorios intercambiables que son indispensables para su funcionamiento correcto; comprende la ropa y calzado, que cumplen la función protectora de los riesgos existentes durante el trabajo.

2. Para determinar los equipos de protección personal se toma en cuenta la protección contra golpes, impactos, quemaduras, cortes y otros efectos, así como para evitar enfermedades como consecuencia de la actividad que realiza, que incluye las auditivas, respiratorias, digestivas, tóxicas, bacteriológicas.



3. La planificación, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal se regula en la disposición normativa complementaria.

4. Los equipos de protección personal para emergencias, se ubican en un lugar conocido por los trabajadores, de fácil acceso y con los señalamientos adecuados, y a tal efecto también reciben la instrucción para su adecuado uso.

Artículo 294. Registro y aprobación de los equipos. El empleador garantiza que los equipos de protección personal que se adquieren para el uso de los trabajadores, están debidamente registrados y aprobados, y que mantengan su vigencia al momento de su adquisición, según lo previsto en la disposición normativa que a esos efectos dicta el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sección Séptima **Exámenes médicos ocupacionales**

Artículo 295.1. Derechos y obligaciones. Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a los exámenes médicos ocupacionales en las fechas señaladas.

2. Es obligación del empleador exigir y garantizar que los trabajadores se realicen los exámenes médicos pre-empleo y programar los periódicos y especializados, en cuyo caso coordina con las instituciones del Sistema Nacional de Salud para su cumplimiento.

Artículo 296.1. Exámenes médicos ocupacionales. Los exámenes médicos laborales son los asociados al trabajo, que con carácter preventivo se realiza al trabajador en la actividad que pretende desempeñar o desempeña, con el fin de determinar si se encuentra física y mentalmente apto para la labor de que se trate.

2. Los exámenes médicos ocupacionales se clasifican en pre-empleos, periódicos y especializados, cuya especificidad y periodicidad, así como el listado de actividades que por sus características los requieran se rige por lo que establece por el Ministro de Salud Pública.

Artículo 297. Examen pre-empleo. El examen pre-empleo se realiza en el proceso de incorporación al empleo, y si como resultado se comprueba que el trabajador presenta una alteración de su salud no compatible con la actividad que va a desarrollar, el empleador no puede concertar el contrato de trabajo o emitir la designación.

Artículo 298.1. Efectos del examen periódico y especializado. Si al realizar el examen médico periódico especializado se comprueba que el trabajador presenta una alteración de su salud asociada al trabajo que desempeña, que requiera de tratamiento especializado, cuando esto constituya un requisito para realizar su tratamiento, el empleador procede conforme a lo que establecen las disposiciones normativas que dicta el Ministerio de Salud Pública.

2. El empleador está obligado a remitir a la Comisión de Peritaje Médico Laboral al trabajador que por motivos de enfermedad o accidente presenta incapacidad temporal para trabajar por un plazo de seis meses, lo que realiza treinta días antes del vencimiento de este plazo.

3. Ante situaciones excepcionales de enfermedades en estadio terminal u otras que considere el médico especialista, el trabajador puede ser evaluado por la Comisión de Peritaje Médico Laboral antes de que concluya este plazo.

Artículo 299.1. Tratamiento laboral ante la declaración de invalidez parcial. Si la Comisión de Peritaje Médico Laboral declara una reducción de la capacidad laboral del trabajador para desempeñar el cargo que venía ocupando, y dictamina su invalidez parcial, el empleador utiliza una de estas variantes:

- a) Modifica las condiciones de su puesto o contenido de trabajo, en correspondencia con su estado de salud, de forma tal que pueda continuar desempeñándolo sin que se afecten sus ingresos económicos;
- b) lo reubica en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente, con preferencia en la entidad donde labora; o
- c) reduce su horario de trabajo.



2. De no resultar posible utilizar una de estas opciones, se aplica lo previsto en la legislación de seguridad social para estos casos.

Sección Octava **Incidentes, accidentes y enfermedades profesionales**

Artículo 300.1. Definiciones. Se denominan:

- a) Suceso peligroso, es el acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber ocasionado una lesión, enfermedad, daño a la salud o a la propiedad;
- b) incidente, es el suceso que acontece durante el desarrollo del trabajo o en ocasión de este, que puede tener o tiene como resultado lesiones o el deterioro de la salud del trabajador, sin afectar su capacidad para el trabajo;
- c) accidente de trabajo, es el hecho repentino acontecido o relacionado causalmente con el trabajo, que provoca lesiones o daños a la salud del trabajador y afecta su capacidad para laborar por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte; y
- d) accidente mayor, es aquel suceso que sobreviene en el ámbito laboral que involucra procesos o equipos, sustancias químicas peligrosas; ocasiona lesiones graves o mortales a los trabajadores, un daño grave a la propiedad, un impacto ambiental significativo, repercusiones económicas importantes, requiere la intervención y respuesta a gran escala.

2. El accidente que ocurre en el trayecto entre dos lugares de trabajo que pertenecen a una misma entidad u organización, se considera acontecido en ocasión del trabajo.

Artículo 301.1. Situaciones que se equiparan al accidente de trabajo. Son situaciones que se equiparan al accidente de trabajo las siguientes:

- a) Durante el trayecto normal o habitual de ida o regreso del trabajo a su domicilio;
- b) durante la pausa para el almuerzo o la comida, o en el trayecto al lugar donde habitualmente lo hace;
- c) en el trabajo voluntario u otras actividades que se realicen en ocasión del trabajo, promovidas por las organizaciones sindicales, políticas y de masas hacia la producción o los servicios;
- d) en la salvación de vidas humanas o en defensa de la propiedad y el orden legal;
- e) en el desempeño de las funciones de la defensa civil, en labores del Censo, en procesos electorales, en función de juez lego y en otras movilizaciones reconocidas en esta Ley;
- f) durante las movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional o servicios militares; y
- g) los que ocurren en el desplazamiento directo entre dos lugares de trabajo de los trabajadores que ejercen el pluriempleo, con un mismo empleador o no.

2. En la situación señalada en el inciso g) del apartado 1 de este artículo, el trabajador recibe la protección de la seguridad social que le corresponde por el accidente equiparado, en la entidad hacia donde se desplaza al acontecer dicho accidente, la que aplica el procedimiento previsto en este Código para la investigación con independencia de la protección de la seguridad social que recibe por el otro cargo o entidad.

Artículo 302. Registro de los sucesos peligrosos e incidentes. El empleador está obligado a registrar los sucesos peligrosos y los incidentes de trabajo, e investigar aquellos cuyo daño potencial pudo afectar la integridad física o la vida de los trabajadores, lo cual permite adoptar medidas por el empleador para evitar su repetición.

Artículo 303.1. Investigación de los accidentes. El empleador está obligado a investigar de forma inmediata y registrar los accidentes de trabajo, incluidos los mayores y los equiparados, para lo cual preserva las condiciones del lugar donde se producen los hechos, determina las causas que lo originaron, los responsables, los daños a la salud y las pérdidas económicas, y adopta las medidas que eviten hechos similares.

2. La conclusión de la investigación no puede exceder de treinta días, salvo que existan causas que lo justifiquen y el informe con el resultado de la investigación se conserva por un plazo de cinco años.



3. Cuando el accidente tiene consecuencias mortales el empleador informa de inmediato a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, en un plazo que no exceda las veinte horas siguientes a la ocurrencia del hecho.

4. Cuando en un accidente de trabajo están involucrados más de un empleador, la investigación del accidente se realiza de conjunto.

Artículo 304. Obligación del trabajador. El trabajador tiene la obligación de informar a su jefe inmediato cualquier deficiencia o riesgo detectada en materia de seguridad y salud en el trabajo, reportar de forma inmediata la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo, así como colaborar en las investigaciones de los incidentes y accidentes que se produzcan en el lugar de trabajo o en su entidad.

Artículo 305. Investigación de accidentes de los estudiantes. Los accidentes ocurridos a estudiantes durante el período de práctica y los que se ubican de forma anticipada, se investigan en la entidad donde ocurrió el hecho y se comunica el resultado al centro de estudios.

Artículo 306.1. Enfermedad profesional. La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por la actividad laboral, en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que originan enfermedades, que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos.

2. El análisis, prevención y control de las enfermedades profesionales, así como el listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente se rige por lo previsto por el titular del Ministerio de Salud Pública en las disposiciones normativas complementarias que a tales efectos se dictan.

TÍTULO IX RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 307. Alcance. La responsabilidad disciplinaria en el trabajo surge de las obligaciones que contraen las partes en el contrato de trabajo o designación para desarrollar la prestación laboral pactada, que comprende la disciplina de trabajo, así como los deberes y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo y los de carácter específicos previstos en los reglamentos disciplinarios.

Artículo 308. Disciplina de trabajo. La disciplina de trabajo es el acatamiento del orden laboral establecido que consiste en el deber de los trabajadores de:

- a) Realizar su trabajo con la eficiencia y calidad requeridas;
- b) cumplir con las normas de conducta, disciplina y con el orden establecido;
- c) cumplir las órdenes o indicaciones legítimas y legales emitidas por el empleador relacionadas con el trabajo;
- d) cumplir con las disposiciones normativas establecidas y las internas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo; y
- e) cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor.

Artículo 309. Obligaciones del empleador. El empleador es el responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar:

- a) El conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones, las normas de conducta establecidas y otras disposiciones de carácter interno;
- b) las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo;
- c) adecuada comunicación, información y relaciones con los trabajadores, basadas en el respeto, la atención y respuesta argumentada a sus quejas y peticiones; y
- d) la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los trabajadores.



CAPÍTULO II VIOLACIONES DE LA DISCIPLINA DE TRABAJO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 310.1. Violaciones generales de la disciplina de trabajo. Constituyen violaciones generales de la disciplina de trabajo que pueden cometerse por el trabajador en la entidad o en ocasión de la actividad laboral, las siguientes:

- a) Infracción del horario de trabajo o abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato o desaprovechamiento de la jornada de trabajo: el trabajador no cumple el horario de trabajo establecido, llega tarde o abandona su puesto de trabajo antes del horario de salida, sin justificación alguna para tal conducta;
- b) ausencia injustificada: el trabajador estando apto física y mentalmente no concurre al trabajo durante una jornada de trabajo, sin causa justificada y sin contar con la autorización del empleador;
- c) desobediencia a las orientaciones lícitas de los superiores emitidas en el ámbito de su competencia: implica el no acatamiento de las indicaciones de los jefes relacionadas con la ejecución de la actividad laboral; es el acto de omisión en que incurre el trabajador cuando en el desempeño de su labor no observa las normas reglamentarias establecidas y las instrucciones de trabajo, o cuando debiendo realizar alguna actividad en cumplimiento de su contenido de trabajo, no lo hace de forma consciente y voluntaria;
- d) falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: es el acto que afecta las normas de convivencia que debe dispensar un trabajador a otro, a superiores jerárquicos, a un compañero de trabajo o a una tercera persona; puede consistir en pronunciamientos, expresiones o señas ofensivas que atentan de forma directa contra la dignidad personal o profesional de la persona a la que van dirigidas;
- e) maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo u otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: es el acto que realiza el trabajador cuando en las relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o terceras personas, a través de gestualidad, señas u otras expresiones no verbales inadecuadas, por otra parte, el maltrato de palabra puede consistir en una expresión verbal inadecuada, de mal tono, grosera y despectiva, en ambos casos, se afectan las normas de educación formal y de convivencia que deben existir en el colectivo laboral;
- f) discriminación: comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana, que tenga por efecto anular o alterar el disfrute de los derechos laborales o de trato en el empleo, su admisión, el acceso a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo;
- g) violencia: comprende la acción de ejercer actos de violencia física o psicológica contra superiores, otros trabajadores o terceros, o de amenazas de estos, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, en el ejercicio de la actividad laboral o como consecuencia directa de esta; puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada y está presente la intención de quién la ejerce, mediante la agresión verbal, gestual o física;
- h) acoso: consiste en las amenazas, aislamiento, humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo; puede adoptar la forma de acoso moral, psicológico o sexual, con motivo o en ocasión del trabajo, en el lugar de trabajo o mediante el uso de medios de comunicación, correo electrónico, internet y las redes sociales;
- i) negligencia en el cumplimiento de sus deberes de trabajo: es la falta de previsión y de cuidado o la desatención de alguna cuestión que por obligación le corresponde al trabajador, que origina consecuencias en el orden laboral no vinculado con la voluntad;
- j) violación de las disposiciones vigentes en la entidad sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial, la seguridad informática, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la seguridad y protección física: se refiere al incumplimiento de las disposiciones vigentes en estas materias de los trabajadores que ocupan cargos o actividades que por su naturaleza vienen obligados a cumplir;



- k) incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo: se refiere a la inobservancia de forma injustificada de sus obligaciones y de las medidas establecidas en materia de protección, seguridad y salud en el trabajo;
- l) daño y pérdida de los bienes de la entidad o de terceras personas, en ocasión del desempeño del trabajo: el daño se refiere al perjuicio causado a los recursos materiales, económicos o financieros de la entidad, que puede ocasionarse sin la intención de producirlo, por negligencia o por descuido, o como resultado de actos sin que exista la intención de evitarlo; la pérdida se refiere al extravío de un bien material o un recurso financiero o económico por no actuar con la diligencia debida; en ambos casos puede conllevar la exigencia de la responsabilidad material o penal;
- m) sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros: la sustracción se manifiesta en extraer un bien o recurso de ajena pertenencia; el desvío se manifiesta en la derivación de bienes de propiedad social con una finalidad diferente para la que fueron destinados; la apropiación se refiere a tomar para sí alguna cosa de ajena pertenencia haciéndose dueña de ella, para fines diferentes a los previstos;
- n) cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivos de delitos en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: se refiere a los sucesos que se originan en virtud de la comisión de actos o conductas que pueden constituir delitos, según la legislación penal;
- ñ) modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad mediante engaño, para obtener beneficios laborales o de seguridad social: consiste en entregar un documento o una certificación de estudios terminados o un título que avale cualquier nivel de estudios terminados, sin que sea válido legalmente, así como extraer del expediente laboral documentos que deben permanecer en este, tales como medidas disciplinarias sin rehabilitar u otros antecedentes, en beneficio del trabajador.

2. Las violaciones generales de la disciplina cometidas en el trabajo o en ocasión de su desempeño, que puedan estar relacionadas con figuras delictivas, la autoridad está en la obligación de efectuar la denuncia penal cuando corresponda.

3. Las distinciones, exclusiones o preferencias definidos en el convenio colectivo de trabajo para determinar la incorporación al empleo de la persona que se pretende contratar o designar, su permanencia en el cargo, promoción en el trabajo y la capacitación por parte de la entidad, basadas en el principio de capacidad demostrada, no se consideran manifestaciones de discriminación si se cumple lo regulado en este Código y en las disposiciones normativas vigentes.

Artículo 311.1. De la violencia. La violencia en el ámbito laboral se caracteriza por:

- a) El uso abusivo del poder de mando y la dirección de hecho o derecho, que incluye las facultades del empleador;
- b) la intención o el ánimo de provocar consecuencias nocivas en el destinatario, cuya finalidad está vinculada con el trabajo o en ocasión de su realización;
- c) puede ser con carácter individual o colectivo; y
- d) el resultado puede ser desde una lesión física o alteración psíquica, visible o no, hasta la muerte, con las secuelas que afectan a la persona víctima de violencia.

2. La violencia por razón de género en el ámbito laboral constituye una práctica violatoria de los derechos humanos, supone el maltrato físico e incluye también otras formas de violencia como la psicológica, sexual, económica y simbólica, dirigida hacia una persona en razón del género adoptado, como resultado de la asignación de determinados atributos y roles socioculturales, que actúa convirtiendo la diversidad sexual en desigualdad social.

Artículo 312.1. Del acoso. El acoso en el ámbito laboral afecta la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, el ambiente seguro y la continuidad de la relación de trabajo, así como la protección de la integridad física y mental del trabajador.

2. El acoso moral es un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que se ejerce de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o en ocasión de este, para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo deben concurrir de forma conjunta los sujetos, las conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño, la afectación a la dignidad de la persona, la reiteración de conductas y la relación de este comportamiento con el trabajo.



3. El acoso psicológico se presenta cuando un trabajador o grupo de trabajadores ejerce un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre otro, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

4. El acoso sexual es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién lo recibe; abarca una serie de conductas con un contenido sexual, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones, cuyo objetivo es violentar la libertad sexual del trabajador acosado; se configura con la existencia de una sola conducta de contenido sexual.

Artículo 312.1. Del ciberacoso. El ciberacoso en el ámbito laboral se ejecuta por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el cual recibe el tratamiento establecido por el Ministerio de Comunicaciones, en el Reglamento sobre el modelo de actuación nacional para la respuesta a incidentes de ciberseguridad.

2. El ciberacoso constituye una violación de la disciplina relacionada con las disposiciones específicas vigentes sobre la seguridad informática.

Artículo 313. Características del acoso. El acoso puede revestir las características siguientes:

- a) El uso abusivo del poder que dispone el acosador como sujeto activo;
- b) la relación de subordinación entre el acosador y la víctima, de forma que el acosador, como sujeto activo se aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para desarrollar un conjunto de actuaciones frente al trabajador, quién no puede sustraerse del ambiente nocivo de que es objeto;
- c) la condición de vulnerabilidad en el empleo de la víctima, las personas en situación de discapacidad, hacia los jóvenes, las mujeres u otros;
- d) puede ser hacia un trabajador, un colectivo de trabajo o sobre varios compañeros de trabajo de un mismo nivel profesional;
- e) el sujeto activo del acoso puede ocupar una posición jerárquica inferior a la de la víctima, la cual se manifiesta cuando un trabajador o grupo de trabajadores articula actividades o comportamientos de esta índole, con la finalidad de hacer insoportable la presencia en la organización de un superior jerárquico;
- f) cuando un trabajador o un colectivo de trabajadores, que ocupan una posición de igualdad en la estructura organizativa, se manifiestan con actuaciones agresivas frente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empleador o de los superiores jerárquicos;
- g) puede tener como sujeto activo a un tercero ajeno al centro de trabajo, cuyo comportamiento se ocasiona con el conocimiento y consentimiento del empleador; y
- h) puede manifestarse mediante las alusiones reiteradas a conductas discriminatorias en las que se evidencia una situación de disgusto por compartir un mismo lugar de trabajo, incluido el abatimiento moral del trabajador acosado que hace imposible su permanencia en el trabajo.

Artículo 314. Manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. Se consideran manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral las siguientes:

- a) Establecer requisitos con aspectos discriminatorios en las convocatorias a cargos vacantes;
- b) denegar el acceso a un cargo o la promoción hacia otro, basándose en criterios discriminatorios por parte del empleador;
- c) mantener conductas de diferenciación hacia trabajadores en situación de discapacidad, sancionados penalmente, jóvenes en cumplimiento del Servicio Social, por razones de orientación sexual e identidad de género, sexo, género, por razón de la edad, el color de la piel, creencia religiosa y otros que se encuentren en situación de desventaja ante el empleo, incluidos los trabajadores dictaminados como inválidos parciales;
- d) dar gritos y emitir insultos y amenazas;
- e) perseguir o humillar al trabajador;



- f) emitir consideraciones de carácter moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo que afectan los derechos o la dignidad del trabajador, así como alterar su salud física o mental;
- g) emitir observaciones sugerentes y desagradables, ridiculizaciones, bromas o comentarios injuriosos u ofensivos, acciones discriminatorias contra el trabajador, sobre su apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;
- h) obstaculizar de forma maliciosa, el acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo, no facilitar la información requerida, los documentos o el equipamiento necesario;
- i) asignar tareas excesivas que no están incluidas o relacionadas con las funciones del cargo o imposibles de cumplir, o la no asignación de tareas;
- j) realizar comentarios o bromas de naturaleza sexual;
- k) efectuar llamadas telefónicas, enviar cartas o correos electrónicos de carácter ofensivo o de contenido sexual;
- l) sostener un contacto físico deliberado y no solicitado por el otro o un acercamiento físico excesivo o innecesario;
- m) realizar invitaciones impúdicas o comprometidas y peticiones de favores sexuales mediante insinuaciones, actitudes, o directamente, acompañadas de promesas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o de amenazas en caso de no acceder;
- n) mantener conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos evaluadores y sancionatorios, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de queja o asegurar la impunidad de la persona agresora;
- ñ) dar por terminado el vínculo laboral, como resultado de las manifestaciones de violencia y acoso, o sobre la base de argumentos discriminatorios, incluido los que se aluden debido a la condición de embarazo de la mujer; y
- o) otras manifestaciones que se tipifiquen como discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

Artículo 315.1. Violaciones específicas de la disciplina. En las entidades, además de las violaciones generales de la disciplina contenidas en este Código, son de aplicación las violaciones específicas incorporadas en los reglamentos disciplinarios internos, ramales y de actividad, así como en las disposiciones de carácter interno que se aprueben conforme a lo previsto en la ley.

2. La discriminación, la violencia, el acoso y sus diferentes manifestaciones se consideran violaciones generales de la disciplina laboral de carácter grave, y deben tipificarse como tales en el reglamento disciplinario interno de la entidad.

Artículo 316.1. Medidas disciplinarias aplicables. El trabajador que incurre en violaciones de la disciplina laboral, de carácter general o específico, puede ser objeto de la aplicación de una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) Amonestación pública ante el colectivo del trabajador;
- b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual;
- c) suspensión de la relación de trabajo con la entidad sin retribución, por un plazo de hasta treinta días naturales;
- d) traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su cargo;
- e) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba;
- f) separación definitiva de la entidad; y
- g) separación del sector o actividad, en los casos en que está autorizada la aplicación de esta medida.

2. Cuando se imponen las medidas contempladas en los incisos b), c) y d) del apartado 1 de este artículo, en la Resolución o en el escrito fundamentado según el caso, se debe precisar el por ciento en el caso de la multa y los plazos para el cumplimiento de la medida aplicada en aquellas que están sujetas a plazos, según corresponda.



3. Por un mismo hecho o conducta que acontece en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo, el trabajador no puede ser sancionado más de una vez.

4. Ante hechos o conductas considerados como violaciones de la disciplina en este Código y en los reglamentos disciplinarios ramales, de actividad e internos no corresponde iniciar un proceso de análisis de la capacidad demostrada.

Artículo 317.1. Separación del sector o actividad. La medida disciplinaria de separación del sector o actividad se aplica solamente en los sectores del turismo, la aeronáutica civil, los centros asistenciales de la salud, las actividades de la educación, la investigación científica, del servicio y comercio exterior, la rama del transporte ferroviario y en cualquier otro que se disponga mediante una ley, ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio del sector o la actividad de que se trate.

2. Se entiende por actos o conductas que afectan el prestigio de la actividad aquellas que por su carácter moral atentan contra la formación de las niñas, los niños, los adolescentes y jóvenes en la actividad docente, contra el desarrollo adecuado de la actividad científica, del turismo y del comercio y servicio en el exterior, los actos o conductas incompatibles con la permanencia del trabajador en los centros asistenciales de la salud, y los que pueden poner en peligro la seguridad y la vida de las personas en el sistema ferroviario y en el sector de la aviación civil.

3. Las violaciones de la disciplina de suma gravedad se establecen en los reglamentos ramales o de actividad y se informa, para su inclusión en los reglamentos disciplinarios internos.

Artículo 318.1. Elementos de adecuación para imponer la medida disciplinaria. 1. Para imponer la medida disciplinaria, el empleador o la autoridad facultada tiene en cuenta los elementos de adecuación siguientes:

- a) La gravedad de los hechos según el grado de riesgo o lesión;
- b) las circunstancias concurrentes y sus consecuencias;
- c) la trascendencia de los hechos en el colectivo laboral, la rama o el sector en que se hayan producido y la actividad de producción o prestación de servicios a la que se dedica la entidad; y
- d) las condiciones del trabajador, su trayectoria laboral y conducta actual, la omisión o el descuido, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido.

2. El empleador o la autoridad facultada viene obligado a individualizar la responsabilidad en los hechos cometidos de ser posible, tipificar y delimitar de forma adecuada las violaciones cometidas por el trabajador y asegurar que la medida impuesta sea educativa, formadora, justa, proporcional, razonable y congruente con la naturaleza de la violación cometida, con la conducta del trabajador, teniendo en cuenta los elementos de adecuación previstos en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 319. Adecuación de la medida disciplinaria ante violaciones graves. Cuando el trabajador incurre en una violación considerada grave en los reglamentos disciplinarios, el empleador aplica una de las medidas siguientes:

- a) Traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, por un plazo no menor de seis meses ni mayor de un año, con derecho a reintegrarse a su cargo;
- b) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba el trabajador; y
- c) separación definitiva de la entidad.

Artículo 320.1. Circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria. Son circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria aquellas por las cuales el trabajador no le es exigible la responsabilidad disciplinaria y en consecuencia, no corresponde aplicar una medida disciplinaria.

2. El trabajador está exento de la responsabilidad disciplinaria cuando la conducta o la acción disciplinaria:

- a) Se realiza en defensa propia o en defensa de terceros al impedir o repeler en forma proporcional un peligro o daño inminente o actual, a los bienes de la entidad o de terceros;



- b) se realiza para evitar un mal mayor y no existen otras alternativas razonables para evitarlo;
- c) se realiza en cumplimiento de un deber legal o en ejercicio de un derecho reconocido por la ley, o de una orden lícita emitida por un superior en el ámbito de sus facultades;
- d) se produce como resultado de circunstancias imprevisibles e inevitables, que impiden el cumplimiento de las obligaciones; y
- e) se realiza con el consentimiento expreso de la autoridad competente, siempre y cuando no sea contraria a la ley.

3. La aplicación de estas causales depende de la evaluación y fundamentación de las circunstancias particulares de cada caso por parte de la autoridad facultada correspondiente, y el trabajador debe aportar los elementos que demuestren la concurrencia de la circunstancia eximente de la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 321.1. Circunstancias atenuantes y agravantes para imponer la medida disciplinaria. En el análisis de los hechos para realizar la adecuación de la medida disciplinaria a imponer por el empleador y en la solución de los conflictos de trabajo deben valorarse las circunstancias atenuantes siguientes:

- a) Incurrir en alguna omisión a causa de la fatiga ocasionada por el trabajo;
- b) cuando el trabajador haya sufrido un daño físico o moral grave, a consecuencia del hecho que se le imputa;
- c) cuando se comprueba que el trabajador actuó bajo la influencia de amenaza o coacción; y
- d) cometer la indisciplina como consecuencia de haber sido objeto de violencia o discriminación, de manera continua y persistente.

2. Se consideran circunstancias agravantes de la medida disciplinaria a imponer cuando la indisciplina se comete:

- a) Aprovechando la ocurrencia de un desastre, peligro inminente de este, calamidad pública o cualquier otra situación de esa naturaleza;
- b) en contra de cualquier trabajador o persona que actúa en cumplimiento de un deber legal o social, o en represalia por su actuación;
- c) con abuso de poder o de autoridad;
- d) por motivos de discriminación de cualquier tipo; y
- e) contra bienes relacionados con la defensa y la seguridad nacional, o vinculados a actividades priorizadas para el desarrollo económico y social del país.

CAPÍTULO III REGLAMENTOS DISCIPLINARIOS

Artículo 322. Reglamentos disciplinarios. En las entidades, además de las disposiciones generales sobre la disciplina del trabajo, contenidas en este Código y en las normativas especiales, se aplican los reglamentos disciplinarios, que son:

- a) Ramales: se aplican a los trabajadores de una rama o subrama;
- b) de actividad: se aplican a los trabajadores cuya actividad laboral presenta especiales características, cualquiera que sea el lugar de su ubicación;
- c) internos: se aplican a los trabajadores de una entidad.

Artículo 323.1. Alcance, contenido y aprobación de los reglamentos ramales o de actividad. Los reglamentos ramales o de actividad se aprueban por el jefe del órgano estatal, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente.

2. Contienen lo siguiente:

- a) Obligaciones y prohibiciones comunes de la rama o actividad;
- b) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;



- c) infracciones graves; y
- d) infracciones de suma gravedad que afectan sensiblemente el prestigio del sector o la actividad según sea el caso, en los que está autorizado por ley la aplicación de esta medida disciplinaria.

3. Los reglamentos ramales o de actividad se ponen en vigor mediante Resolución que dicta la autoridad a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, el que se encarga de su divulgación.

4. En el sector no estatal los reglamentos disciplinarios internos se aprueban por el órgano colegiado de dirección o el empleador, de común acuerdo con la organización sindical, según corresponda.

Artículo 324.1. Alcance y contenido de los reglamentos disciplinarios internos. En cada entidad se elabora un reglamento disciplinario interno, atendiendo a las condiciones y exigencias técnicas, tecnológicas y organizativas del proceso productivo o de servicios de la actividad que desarrolla y a lo establecido para la rama o actividad cuando corresponde.

2. Los reglamentos disciplinarios internos contienen al menos lo siguiente:

- a) Objetivos y ámbito de aplicación;
- b) obligaciones y prohibiciones comunes a los trabajadores;
- c) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;
- d) violaciones graves;
- e) violaciones de suma gravedad, en los sectores o actividades en que está autorizado por ley, la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad;
- f) deberes del jefe de la entidad con respecto a la disciplina en el trabajo;
- g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias; y
- h) cualquier otro aspecto necesario.

2. Se considera nulo a todos los efectos legales cualquier disposición, cláusula o artículo de los reglamentos disciplinarios que contravenga lo establecido en la ley, incluido el que establece como única medida aplicable la separación definitiva de la entidad, o en su caso del sector o actividad.

Artículo 325.1. Elaboración y aprobación del reglamento disciplinario interno. Para la elaboración del reglamento disciplinario interno se constituye un grupo de trabajo presidido por un cuadro designado por el jefe de la entidad, e integrado por trabajadores de reconocido prestigio seleccionados en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y por un representante de la organización sindical.

2. El reglamento disciplinario interno se discute en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, que organizan de conjunto el jefe de la entidad y la organización sindical, se consulta al órgano colegiado de dirección de la entidad y se aprueba mediante Resolución del jefe de la entidad.

3. A partir de su aprobación, el empleador de conjunto con la organización sindical, están obligados a divulgar el contenido del reglamento de forma permanente y a capacitar a los trabajadores.

4. El reglamento disciplinario interno se anexa al convenio colectivo de trabajo y el empleador entrega una copia al Órgano de Justicia Laboral.

Artículo 326. Actualización de los reglamentos. Los reglamentos disciplinarios internos, ramales o de actividad se revisan y actualizan atendiendo a los cambios organizativos, estructurales, legales y a la experiencia de su aplicación.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS



Artículo 327.1. Procedimiento de aplicación de la medida disciplinaria. El empleador o la autoridad facultada en los reglamentos disciplinarios internos, según sea el caso, puede imponer directamente mediante resolución o escrito fundamentado dentro del plazo previsto y con efecto inmediato, las medidas disciplinarias a los trabajadores que violan la disciplina de trabajo establecida, con las excepciones previstas en este Código, y antes de su imposición consulta a la organización sindical.

2. La autoridad facultada para imponer la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, en los sectores y actividades autorizadas, es el jefe de la entidad, y excepcionalmente puede delegar dicha atribución mediante el reglamento disciplinario interno, solo en el jefe máximo de la unidad empresarial de base subordinada.

3. En la Resolución o escrito fundamentado se consignan los elementos siguientes:

- a) Hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, las fechas de su ocurrencia y conocimiento por la autoridad facultada, la tipificación y fundamentación de la conducta infractora según la ley, el reglamento disciplinario interno o ambos;
- b) pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos;
- c) la gravedad de los hechos según los daños y perjuicios causados, y su cuantificación, cuando proceda;
- d) la trascendencia de los hechos en el colectivo laboral, la rama o el sector en que se hayan producido y la actividad de producción o prestación de servicios a la que se dedica la entidad;
- e) las circunstancias concurrentes, incluidas las atenuantes y agravantes y sus consecuencias;
- f) valoración sobre el comportamiento del trabajador, su trayectoria laboral y conducta actual, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido;
- g) medida disciplinaria que se aplica;
- h) plazo para impugnar la medida disciplinaria y ante quién;
- i) plazo de rehabilitación que le corresponde a la medida aplicada;
- j) fecha y lugar de la Resolución o escrito fundamentado; y
- k) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida.

Artículo 328.1. Prescripción de la acción del empleador. La acción del empleador para imponer una medida disciplinaria, prescribe transcurrido un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción y que la autoridad facultada para imponerla no tuvo conocimiento de ello.

2. En los casos en que la violación consiste en sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros, cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en el centro de trabajo o en ocasión del desempeño del trabajo, el plazo de prescripción es de tres años.

Artículo 329.1. Plazos para imponer la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta días hábiles siguientes en que llegue a su conocimiento la infracción cometida.

2. Cuando se requiere la realización de una investigación previa para el esclarecimiento de los hechos y de la responsabilidad del trabajador que presuntamente ha cometido una violación considerada grave, el inicio de la investigación suspende el plazo señalado en el apartado 1 de este artículo hasta treinta días hábiles por solo una vez.

3. El plazo suspendido comienza a transcurrir nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha indagación.

4. Del inicio de la investigación la autoridad facultada deja constancia escrita a los fines del cómputo del plazo correspondiente, la que se notifica al trabajador.

Artículo 330.1. Medida cautelar. Si la autoridad facultada considera que, durante la realización de la investigación a que se refiere el artículo anterior, para evitar la repetición de la violación es conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual, puede disponer mediante escrito fundamentado y con efecto inmediato, la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y del salario, o el traslado provisional a otro cargo, en ambos casos por el plazo de hasta treinta días hábiles.



2. Contra la aplicación de la medida cautelar no cabe recurso alguno, debido a su carácter provisional.

3. La medida cautelar suspende el plazo para adoptar la decisión disciplinaria definitiva, y si a su vencimiento la autoridad facultada no aplica la medida disciplinaria, el trabajador retorna a su cargo hasta que se adopte la decisión definitiva.

Artículo 331.1. Suspensión del plazo para imponer la medida disciplinaria. El plazo para imponer la medida disciplinaria se suspende por una sola vez, durante el período en que el trabajador se encuentra de licencia pre y post natal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, en movilización militar o económica, que impide su asistencia a la entidad.

2. Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada suspende el plazo para la imposición de la medida disciplinaria y deja constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la incapacidad temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.

3. El plazo suspendido a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se reanuda cuando cesa la causa que dio origen y el trabajador se reincorpora a la entidad.

4. Si el trabajador comete la violación de la disciplina estando ocasionalmente en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el plazo dentro del cual puede aplicarse la medida comienza a contarse a partir del día siguiente a aquel en que este regrese al territorio nacional.

Artículo 332.1. Notificación de la medida disciplinaria. La medida disciplinaria se notifica por escrito al trabajador personalmente en la entidad dentro del plazo establecido para su aplicación y si se niega a firmar, se acredita con dos testigos que no tengan interés personal en el asunto.

2. Cuando el trabajador no asiste a la entidad, la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad, en presencia de al menos dos testigos.

3. En los casos descritos en los apartados 1 y 2 de este artículo, se informa a la organización sindical de las gestiones realizadas y sus resultados.

Artículo 333.1. Excepción a la notificación. Agotadas las vías establecidas para la notificación de la medida disciplinaria dentro del plazo previsto, sin que ello haya sido posible y previa información a la organización sindical, se tiene por notificada la medida disciplinaria, se deja constancia escrita de todas las gestiones realizadas y se procede a su ejecución, si corresponde.

2. De presentarse por el trabajador una reclamación contra la medida disciplinaria aplicada, el Órgano de Justicia Laboral, la autoridad u órgano correspondiente determina sobre su extemporaneidad o no atendiendo a los hechos, las pruebas y los alegatos de las partes.

3. Cuando se trate de violaciones cometidas en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el plazo para la imposición se comienza a contar a partir del día de regreso del trabajador al territorio nacional.

Artículo 334.1. Independencia de los procesos. La autoridad facultada para aplicar una medida disciplinaria por hechos que puedan ser constitutivos de delitos, está en la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley del Proceso Penal vigente.

2. El inicio del proceso penal y, en su caso, la exigencia de la responsabilidad material, no impide la ejecución de la medida disciplinaria impuesta, ni paraliza el proceso de reclamación en materia de trabajo correspondiente.

Artículo 335.1. Efectos de la medida cautelar. Al imponerse una medida cautelar, la adopción de la medida disciplinaria, se considera aplicada a todos los efectos legales desde la fecha de la medida cautelar, excepto con respecto al plazo para reclamar, el cual comienza a contarse a partir del día siguiente de la notificación de la medida disciplinaria.



2. Si la decisión definitiva de la autoridad u órgano facultado consiste en la exoneración o la imposición de una medida diferente a la cautelar, el empleador repara los daños e indemniza al trabajador por los perjuicios económicos sufridos si corresponde, conforme a lo previsto en este Código.

Artículo 336.1. Cumplimiento de la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias son efectivas y comienzan a cumplirse a partir del día hábil siguiente al de su notificación por escrito al trabajador, con independencia de que muestre inconformidad con ellas.

2. El cumplimiento de la medida disciplinaria requiere de la asistencia del infractor a la entidad, salvo en aquellas que por sus efectos o consecuencias inmediatos no resulta necesario.

3. En el caso de las medidas disciplinarias sujetas a un plazo, el cumplimiento se suspende durante los períodos en que el trabajador está incapacitado temporalmente para laborar por enfermedad o accidente, movilizaciones, licencia de maternidad y otras causas similares que impidan su asistencia a la entidad y una vez que cesa la causa que originó la suspensión, continúa el cumplimiento del resto de la medida.

4. Si la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un año con derecho a reintegrarse a su cargo o la de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, se dispone la reubicación para el cumplimiento de la medida disciplinaria en cargos vacantes, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores.

Artículo 337.1. Suspensión del cumplimiento de la medida disciplinaria. La medida disciplinaria de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un año con derecho a reintegrarse a su cargo, puede considerarse cumplida antes de la fecha de su conclusión, cuando el trabajador mantiene buena conducta y se dispone por:

- a) La autoridad que la impuso, cuando se acató la medida; y
- b) el Órgano de Justicia Laboral, o el órgano judicial, en los casos que proceda, a partir de la solicitud de la autoridad facultada que impuso la medida o la organización sindical, cuando el trabajador reclamó.

2. Para hacer efectiva la suspensión, se emite un escrito fundamentado que se incorpora al expediente laboral del trabajador, lo cual no modifica lo previsto en este Código para la rehabilitación.

Artículo 338. Control de las medidas disciplinarias aplicadas. El empleador mantiene actualizado el consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas, a los efectos del análisis del comportamiento de la disciplina laboral, la rehabilitación del trabajador, así como de las informaciones previstas en las disposiciones normativas específicas y las que soliciten las autoridades competentes.

CAPÍTULO V REPARACIÓN DE DAÑOS E INDEMNIZACIÓN DE LOS PERJUICIOS

Sección Primera Generalidades

Artículo 339. Alcance. El trabajador tiene derecho a recibir del empleador la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios sufridos, por imposición indebida de medidas disciplinarias y por violación de sus derechos de trabajo y seguridad social.

Artículo 340.1. Efectos jurídicos de la medida disciplinaria. Es nula de pleno derecho la imposición de cualquier medida disciplinaria, al amparo de una legislación indebida o derogada o cuando se aplica una medida disciplinaria no prevista en este Código.

2. Son anulables las medidas disciplinarias aplicadas de forma extemporánea, por una autoridad no facultada o utilizando un procedimiento diferente al establecido para esa categoría de trabajadores.



3. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, el Órgano de Justicia Laboral o la vía previa que soluciona los conflictos de trabajo, anula la medida impuesta a partir de la reclamación presentada.

Artículo 341.1. Situaciones de medidas disciplinarias indebidas. Se considera que la imposición de la medida disciplinaria es indebida, cuando el órgano que resuelve los conflictos o la autoridad competente dispone:

- a) Su exoneración;
- b) la modificación por una medida disciplinaria de menor severidad;
- c) anulación de la medida disciplinaria por ser extemporánea;
- d) anulación de la medida disciplinaria por haber sido impuesta por una autoridad no facultada; y
- e) anulación de la medida disciplinaria impuesta al amparo de una legislación indebida, derogada o utilizando un procedimiento diferente al establecido.

2. En las situaciones previstas en el apartado anterior, el empleador indemniza al trabajador por los daños y los perjuicios económicos ocasionados en lo que corresponda.

3. Cuando se dispone la exoneración del trabajador o la anulación de la medida disciplinaria por las causas previstas en el artículo precedente, el empleador debe informarlo en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y restituirle los honores u otros reconocimientos otorgados en la entidad, si fuese el caso.

Artículo 342.1. Forma de resarcimiento en las reclamaciones de derechos de trabajo y la seguridad social. Los trabajadores también reciben el resarcimiento por los daños y los perjuicios económicos ocasionados, debido a la decisión favorable emitida por el órgano o autoridad competente en las reclamaciones de los derechos del trabajo y la seguridad social.

2. En los casos en que se concede el derecho al trabajador que reclama por violaciones del régimen salarial o de seguridad social a corto plazo, se abona la cuantía dejada de percibir total o de forma parcial, solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la presentación de la reclamación, con efecto retroactivo.

3. Cuando la reclamación se refiere a la pérdida de la capacidad demostrada, el cese de la relación de trabajo debido a la reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, modificación de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo si procede, terminación de la relación de trabajo sin concurrir las causales previstas en este Código, y se concede el derecho al trabajador, procede la restitución al cargo que ocupaba y se abonan los salarios dejados de percibir desde que se cometió la violación hasta la notificación de la decisión adoptada por la autoridad que soluciona el conflicto.

4. Las reclamaciones relativas al mejor derecho a ocupar un cargo, si se concede el derecho el trabajador ocupa el cargo solicitado, sin que proceda abonar cuantía alguna.

5. En las reclamaciones suscitadas por el incumplimiento de las disposiciones normativas internas o de los reglamentos específicos aprobados para el pago de otros ingresos que no son considerados salario según lo previsto en este Código, la indemnización procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la presentación de la reclamación, con efecto retroactivo.

Artículo 343.1. Determinación de la cuantía a indemnizar. El órgano o autoridad competente para determinar la cuantía de la indemnización tiene en cuenta:

- a) Que la indemnización no puede ser nunca superior al salario que devenga el trabajador de encontrarse trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades de trabajo realizadas durante el proceso; y
- b) el tiempo en que el trabajador dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido.

2. Para determinar la cuantía de la indemnización cuando la forma de pago es por rendimiento, se toma como base para el cálculo el salario promedio y cuando la forma de pago es a tiempo, el salario básico.



3. El pago de la indemnización se efectúa por el empleador dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la decisión firme, al empleador o al trabajador.

Artículo 344.1. Efectos de la indemnización. Cuando la decisión firme del órgano o de la autoridad competente dispone la revocación o la anulación de una medida disciplinaria impuesta al trabajador, el período que estuvo separado de la entidad o trasladado de cargo acumula tiempo y los salarios que correspondan, a los fines de las vacaciones anuales pagadas, el reconocimiento de los años de servicios prestados, la seguridad social y otros derechos establecidos en la ley.

2. La decisión firme del órgano, autoridad o del tribunal de justicia que resolvió el recurso, se considera efectiva desde la aplicación inicial de la medida disciplinaria por el empleador y si se aplicó medida cautelar, se considera desde la aplicación de esta.

Sección Segunda

Indemnización a los trabajadores declarados absueltos en un proceso de revisión penal

Artículo 345.1. Alcance. Los trabajadores sancionados que resultan absueltos como resultado de un proceso de revisión penal, que mantenían vínculo de trabajo al momento de la aplicación de dicha sanción penal, tienen derecho a la indemnización por los salarios que le hubiere correspondido percibir y la cuantía de las vacaciones por la labor que desempeñaba al momento de ser privado de libertad, con motivo del proceso que resultó anulado mediante la revisión, según lo establecido en la Ley del Proceso Penal.

2. A estos efectos se toma como referencia el último salario básico devengado.

3. En este caso no procede el reintegro al cargo que ocupaba antes de ser sancionado penalmente.

Artículo 346.1. Procedimiento para el reconocimiento. A partir del expediente remitido por el tribunal de justicia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se realizan los cálculos del monto total de la indemnización y se certifica el tiempo de servicio, a los fines de las prestaciones de seguridad social a largo plazo, deduciendo los períodos en que laboró durante el cumplimiento de la sanción penal.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emite un documento que contiene los cálculos para el pago del salario y las vacaciones, así como la certificación del tiempo servicios y salarios devengados, a los fines de las prestaciones a largo plazo, que lo remite al tribunal de justicia correspondiente.

CAPÍTULO VI

REHABILITACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 347.1. Rehabilitación. La rehabilitación de la medida disciplinaria es la comprobación de que el trabajador sancionado laboralmente enmendó su comportamiento, por haber transcurrido los plazos previstos en este Capítulo, sin haber incurrido en nuevas violaciones o en las demás situaciones que excepcionalmente se establecen.

2. Cuando se dispone la rehabilitación de la medida disciplinaria, se extraen del expediente laboral la resolución, acuerdo, sentencia y cualquier otro documento relativo a la referida medida disciplinaria.

3. El empleador hace efectivo este derecho del trabajador, de oficio o a instancia de esta, una vez transcurridos los plazos siguientes.

- a) Un año en los casos de las medidas disciplinarias de amonestación pública ante el colectivo del infractor; multa hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, contados a partir de la aplicación de la medida;
- b) dos años, en los casos de la suspensión de la relación de trabajo con la entidad sin retribución, por un plazo de hasta treinta días naturales y de traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas, por el plazo de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su cargo, contados a partir de la aplicación de la medida;



- c) tres años a partir de la aplicación de la medida de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, contados a partir de la aplicación de la medida;
- d) cuatro años para la medida de separación definitiva de la entidad, contados a partir de la nueva vinculación del trabajador a cualquier sector; y
- e) cinco años para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación del trabajador a cualquier sector.

4. A estos efectos, el empleador mantiene actualizado el control de las medidas disciplinarias aplicadas.

Artículo 348.1. Efecto de la rehabilitación. Para hacer efectiva la rehabilitación el empleador convoca al trabajador y en presencia de un representante de la organización sindical, le comunica que ha sido rehabilitado y procede a extraer de su expediente laboral la Resolución, escrito fundamentado, sentencia o cualquier otro documento referido a la medida disciplinaria, destruyendo estos y el índice del expediente, y se confecciona un nuevo índice en el que no aparezca la medida disciplinaria.

2. Los documentos a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, no pueden ser utilizados como antecedentes a ningún efecto, ni el hecho de la rehabilitación anula ni modifica los efectos que en su momento tuvieron, las medidas disciplinarias aplicadas.

Artículo 349. Reducción del plazo de rehabilitación. El jefe de la entidad excepcionalmente mediante escrito fundamentado puede disponer la reducción del plazo de rehabilitación establecido, por iniciativa propia o a solicitud y de común acuerdo con la organización sindical, cuando haya transcurrido al menos la mitad del plazo fijado, y en los casos en que el trabajador mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

Artículo 350. Interrupción del plazo de la rehabilitación. Si al trabajador se le impone una nueva medida disciplinaria, mientras está en cumplimiento de una medida anterior, el nuevo plazo para la rehabilitación se fija por el empleador, conformado por la sumatoria del previsto para la nueva medida y lo que restaba por cumplir de la medida anteriormente aplicada.

TÍTULO X RESPONSABILIDAD MATERIAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 351. Sujetos. Los trabajadores de cualquier categoría ocupacional y de cualquier sector, responden materialmente cuando por su conducta, mediante una acción u omisión, ocasionan daños a los recursos materiales, económicos y financieros de su entidad o de otra en ocasión del trabajo, siempre que el hecho al carecer de lesividad social por la escasa entidad de sus consecuencias y las condiciones personales de su autor, no sea constitutivo de delito.

Artículo 352.1. Alcance. La autoridad facultada o el empleador según el caso, exige responsabilidad material tanto al cuadro, directivo o jefe inmediato superior a quién directa o racionalmente le compete prevenir los daños, crear las condiciones de seguridad para evitarlos y no lo haga, no informe o no exija a la autoridad facultada que declare la responsabilidad material, como al trabajador que directamente haya causado el daño, pérdida o extravío, los cuales responden de forma solidaria según el caso.

2. Igual responsabilidad se exige a la autoridad facultada que teniendo conocimiento de un daño económico causado a los bienes de su entidad no exija en el plazo establecido, la responsabilidad al trabajador que directamente ocasionó el daño, pérdida o extravío, en cuyo caso responde de forma subsidiaria por la responsabilidad que no exigió.

3. Al trabajador se le exige la responsabilidad material en la moneda nacional de curso legal en la que percibe su salario.



Artículo 353. En las empresas mixtas y en las de capital totalmente extranjero, se aplica lo previsto en este Título, con las adecuaciones establecidas en la disposición normativa específica dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 354. Circunstancias eximentes de la exigencia de responsabilidad material. El trabajador está exento de la exigencia de la responsabilidad material en los casos siguientes:

- a) Cuando se producen daños como consecuencia del riesgo normal implícito en el proceso de producción o servicios, según se determine por los organismos o las ramas que regulan tales procesos;
- b) por los daños que resulten de la gestión racional en el desempeño de su cargo actividad;
- c) cuando el daño se produce por fuerza mayor o caso fortuito;
- d) cuando se producen daños materiales como consecuencia de actos delictivos realizados por personas ajenas o no al centro de trabajo, debidamente denunciados y comprobados, siempre que se hayan adoptado las medidas de protección establecidas por quien corresponde para evitar que tales conductas delictivas puedan tener lugar; y
- e) por daños materiales, económicos o financieros causados en evitación de un daño o perjuicio de mayor cuantía.

Artículo 355.1. Autoridad facultada. El jefe de la entidad es el facultado para exigir la responsabilidad material por los daños económicos ocasionados, y puede delegar su atribución por escrito en otro cuadro o directivo.

2. La autoridad facultada al momento de exigir la responsabilidad material, consulta previamente a la organización sindical.

3. En el sector no estatal la responsabilidad material se exige por el empleador o por el órgano colegiado de dirección de la entidad, según lo previsto en sus estatutos o en las disposiciones internas aprobadas.

Artículo 356.1. Obligación de denunciar. Si al valorar el daño ocasionado, la autoridad facultada aprecia que se trata de un hecho que puede ser constitutivo de delito con independencia de su cuantía, o aprecia que puede tener lesividad social por su magnitud, consecuencias y la conducta personal del infractor, está en la obligación de denunciarlo, de acuerdo con lo establecido en la legislación procesal penal vigente, en cuyo caso se abstiene de exigir la responsabilidad material.

2. En ambos casos la actuación del empleador dirigida a la exigencia de la responsabilidad material, está sujeta a lo que disponga en su momento la autoridad u órgano competente.

3. Para determinar que el hecho que ocasionó el daño le es aplicable la responsabilidad material, se tiene en cuenta la escasa lesividad social, la conducta del infractor y las cifras límites de escasa entidad previstas en la disposición normativa específica dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 357. Ejercicio de la acción penal. La Fiscalía General de la República, puede disponer el ejercicio de la acción penal respecto a aquellos hechos que el empleador haya considerado no delictivos y por los que se haya exigido responsabilidad material, en cuyo caso lo pagado por este concepto, se deduce de la responsabilidad civil derivada del delito a exigir.

Artículo 358. Independencia de la responsabilidad material de la acción disciplinaria. Si el daño económico se ocasiona al incurrir en una violación de la disciplina laboral, la aplicación de la responsabilidad material es independiente de la imposición de la medida disciplinaria que corresponde, según lo previsto en este Código.

Artículo 359.1. Medidas aplicables. La responsabilidad material implica el resarcimiento a la entidad por las afectaciones económicas causadas y comprende la aplicación de una de las medidas siguientes:

- a) Restitución del bien que consiste en la entrega del bien, con abono del deterioro o menoscabo, siempre que sea posible, o de otro de igual naturaleza y utilidad en sustitución del inutilizado, destruido o extraviado;
- b) reparación del daño material que consiste en la acción mediante la cual el responsable u otra persona a sus expensas, restablece todas las condiciones del bien deteriorado o averiado;



c) indemnización de los perjuicios económicos consistente en el pago de la cantidad de dinero que se determine, conforme a lo legalmente establecido, en los casos en que no se puede restituir el bien, ni reparar el daño material.

2. A los efectos de la exigencia de la responsabilidad material, el daño económico es la consecuencia de la acción u omisión lesiva a los recursos materiales, económicos o financieros, constituidos por las maquinarias, materias primas, edificaciones, productos elaborados o semielaborados, equipos o medios técnicos, instrumentos, herramientas, dinero en efectivo, pagos indebidos, títulos valores y demás bienes que constituyen el patrimonio económico de la entidad y los que se producen en el área de los servicios siempre que puedan ser cuantificables.

3. En ningún caso se admite la restitución del bien dañado o perdido, cuando se trate de productos alimenticios, comestibles y bebidas, medicamentos, ropa interior y otros artículos que se determinan previamente por el jefe máximo de cada órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial, órgano local del Poder Popular u otras instituciones y otras formas de gestión no estatal.

Artículo 360.1. Indemnización. La indemnización económica que se exige por el daño o extravío de un bien, se determina teniendo en cuenta el precio más alto de venta de dicho bien al público, y a falta de éste, hasta tres veces su precio oficial.

2. En el caso de pérdida o extravío de dinero, el responsable debe reintegrar el doble de la cantidad perdida o extraviada, sin límite alguno.

3. Cuando el bien dañado o extraviado o el servicio prestado, tiene precio en pesos o monedas convertibles, la conversión en moneda nacional se forma aplicando el coeficiente establecido en la disposición normativa establecida por el titular del Banco Central de Cuba.

4. Lo relacionado con la determinación de la cuantía a indemnizar en cuanto a los precios a utilizar, se rige por lo previsto por el titular del Ministerio de Finanzas y Precios.

CAPÍTULO II ÁREAS DE RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 361.1. Determinación de los responsables. La responsabilidad material puede exigirse de forma individual o colectiva, y a tales efectos se constituyen áreas y grupos de responsabilidad material, con un jefe de grupo y su sustituto, los que son designados por el jefe de la entidad.

2. Si la responsabilidad por el daño causado es exigible a dos o más trabajadores, la indemnización de los perjuicios económicos se abona por igual entre todos de forma solidaria.

Artículo 362.1. Determinación de las áreas de responsabilidad material. En cada entidad, el empleador de conjunto con la organización sindical, realiza un estudio para determinar las distintas áreas de responsabilidad material existentes, con el objetivo de definir cuáles son los valores materiales, económicos y financieros de cuyo cuidado y conservación deben responder, individualmente cada trabajador o colectivamente cada grupo de trabajadores.

2. El área de responsabilidad material es el perímetro o espacio dentro o fuera de cada entidad donde están depositados, almacenados o en uso, el patrimonio o conjunto de valores mercantiles y monetarios, susceptibles de daños, pérdidas o extravíos que se asignan o entregan a uno o varios trabajadores para su custodia, conservación, utilización, procesamiento o movimiento, sean propiedad o no de la entidad.

3. Lo acordado se informa a los trabajadores y se anexa del convenio colectivo de trabajo.

Artículo 363.1. Grupos de responsabilidad material. La determinación de las áreas de responsabilidad material se tiene en cuenta para la organización de los grupos de responsabilidad material.

2. El grupo de responsabilidad material es el conjunto de trabajadores que asumen la responsabilidad colectiva sobre los recursos materiales, económicos y financieros, comprendidos en un área determinada.



3. El jefe del grupo de responsabilidad material es el responsable administrativo que a cada nivel viene obligado a suscribir el documento en que se concreta la responsabilidad material de un trabajador o grupo de trabajadores, imponiéndoles de sus obligaciones, y es quién pone en conocimiento de la autoridad facultada la ocurrencia de cualquier daño o perjuicio para que se adopten las medidas correspondientes.

Artículo 364.1. Formalidad de la constitución del grupo y de las áreas de responsabilidad material. Las áreas y los grupos de responsabilidad material se constituyen mediante acta que firman todos sus integrantes, y los jefes garantizan las condiciones de seguridad, a los efectos de la exigencia de la responsabilidad material.

2. Las áreas y los grupos de responsabilidad material se actualizan, según existan cambios en sus integrantes.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO PARA EXIGIR LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 365.1. Exigencia de la responsabilidad material. La autoridad facultada exige la responsabilidad material mediante Resolución, escrito fundamentado u otro documento que permita concretar la exigencia argumentada, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha en que haya tenido conocimiento del daño y se notifica por escrito al trabajador personalmente en la entidad dentro del plazo establecido para su aplicación, y si se niega a firmar, se acredita con dos testigos que no tengan interés personal en el asunto.

2. El instrumento jurídico mediante el que se exige la responsabilidad material debe contar con los elementos siguientes:

- a) Nombres, apellidos, cargo del trabajador;
- b) descripción del hecho y del daño imputado;
- c) valor económico del daño causado;
- d) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo del trabajador;
- e) descuentos de la remuneración del trabajador;
- f) cualquier otro elemento valorativo;
- g) la forma de resarcimiento;
- h) los descuentos salariales a aplicar y plazos en que se deben efectuar, según el caso; y
- i) nombre, cargo y firma de la autoridad que la exige.

3. Cuando el trabajador no asiste a la entidad, la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad, en presencia de al menos dos testigos.

Artículo 366.1. Suspensión del plazo para exigir responsabilidad material. El plazo para exigir la responsabilidad material se suspende por solo una vez, dejando constancia escrita de ello, durante:

- a) El período en que el trabajador está impedido de asistir a la entidad, por encontrarse de licencia pre y post natal, incapacitado temporalmente para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, o movilizado en cumplimiento de funciones militares o económicas;
- b) la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, siempre que la incapacidad temporal no sea la consecuencia de auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito;
- c) el cumplimiento de obligaciones laborales fuera de la provincia o del territorio nacional, cuando así se determine por el empleador, dejando constancia por escrito de dicha decisión; y
- d) cuando se interpone un proceso penal a resultas de lo que se disponga por la autoridad correspondiente.

2. El plazo señalado se reanuda a partir del día hábil siguiente al cese de la causa que haya originado la suspensión.



Artículo 367. Prescripción de la acción del empleador. La acción de la autoridad facultada para exigir responsabilidad material prescribe en el plazo de un año contado a partir de la fecha en que se ocasionó el daño o la pérdida.

Artículo 368. Conformidad con la responsabilidad. Cuando el trabajador reconoce su responsabilidad respecto al daño o perjuicio económico ocasionado, se compromete a resarcirlo mediante acta, que firma de conjunto con la autoridad facultada y la organización sindical, en cuyo caso la autoridad facultada exige directamente la responsabilidad material, disponiendo la restitución del bien o la reparación del daño material, y de no ser posible algunas de estas acciones, exige la indemnización de los perjuicios económicos en la cuantía que proceda.

Artículo 369.1. Constitución de la comisión investigadora. Cuando el trabajador o los presuntamente responsables, no reconocen la responsabilidad de los daños o perjuicios causados o cuando aun reconociéndola, lo soliciten por escrito ellos o la organización sindical correspondiente, la autoridad facultada dispone de inmediato la creación de una comisión investigadora, que se adecua según las características de los hechos, de los presuntos responsables y de la entidad, de mutuo acuerdo entre el empleador y la organización sindical.

2. La autoridad facultada comunica por escrito su designación a los integrantes de la comisión.

Artículo 370.1. Procedimiento de trabajo de la comisión. 1. La comisión dispone de diez días hábiles a partir de su constitución, para realizar la investigación, esclarecer los hechos y determinar la existencia del daño y la relación causal entre este y una acción u omisión del trabajador, en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

2. Durante el transcurso de la investigación, el trabajador presumiblemente responsable del daño puede presentar pruebas sobre los hechos y la comisión puede escuchar sus alegatos y otros elementos que pueda aportar al esclarecimiento de los hechos.

3. Una vez finalizada la investigación, la comisión presenta a la autoridad facultada dentro de los tres días hábiles siguientes a su terminación, un informe con las conclusiones y un expediente que consta de:

- a) Nombres, apellidos, cargo del trabajador;
- b) declaración del trabajador;
- c) descripción del hecho y del daño imputado;
- d) valor económico del daño causado, según la investigación;
- e) pruebas del hecho, incluidas las propuestas por el trabajador;
- f) causas o condiciones existentes que hayan originado o contribuido a que se produjera el daño;
- g) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo del trabajador;
- h) descuentos de la remuneración del trabajador;
- i) cualquier otro elemento valorativo;
- j) conclusiones correspondientes, que incluye la descripción del hecho probado y del daño causado; la responsabilidad o no del inculpado, debidamente fundamentada; la cuantía probada del daño; la forma de resarcimiento que se propone; la propuesta de los descuentos salariales a aplicar y plazos en que se deben efectuar, según el caso.

Artículo 371.1. Notificación de la decisión de la autoridad facultada. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente, la autoridad facultada decide lo que procede y lo notifica por escrito al o a los trabajadores implicados y al área económica, a los efectos de cuantificar los daños, la indemnización y efectuar los descuentos que procedan.

2. El expediente terminado con la decisión de la autoridad facultada, permanece en el área económica hasta que se liquide la deuda contraída, y se comunica al área de gestión de capital humano a los efectos pertinentes.



Artículo 372.1. Nuevo proceso de investigación. Cuando en el proceso en el que se exija responsabilidad material, se comprueba que además del presunto responsable, otros trabajadores deben responder o aparecen nuevos elementos que requieren de investigación o reanálisis del caso, la autoridad facultada dispone la iniciación de un nuevo proceso de exigencia de responsabilidad, dentro de los treinta días hábiles siguientes al que conoce de la nueva situación.

2. El jefe de grupo, en el plazo de cinco días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del daño, informa a la autoridad facultada la ocurrencia del hecho, para que ésta proceda a exigirla al trabajador.

3. De no informar en el plazo establecido, se le exige la responsabilidad material al jefe de grupo, de conjunto con el trabajador o los responsables, los que responden de forma solidaria.

Artículo 373. Daños a terceros. Si el trabajador en el desempeño de su actividad laboral ocasiona daños a otra entidad, se le exige la responsabilidad material por su entidad y abona la misma cuantía que ésta tuvo que resarcir a la entidad afectada.

CAPÍTULO V EJECUCIÓN, MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 374.1. Ejecución de la restitución o la reparación. El trabajador que se compromete a restituir o a reparar el bien, dispone de treinta días hábiles a partir del día siguiente a aquél en el que gane firmeza la decisión, para cumplir lo dispuesto.

2. Si decursado el plazo señalado, el responsable no hubiera restituido o reparado el bien, la autoridad facultada dispone de inmediato el inicio del cobro de la indemnización correspondiente.

Artículo 375.1. Ejecución de la indemnización. La indemnización se hace efectiva mediante descuentos mensuales que no pueden ser inferiores al diez por ciento, ni exceder del veinte por ciento del salario básico mensual, deducidos de éste los pagos de pensiones de alimentos, créditos bancarios, u otros descuentos a que esté obligado el trabajador, en la cuantía que permita la limitación impuesta por el apartado 2 del artículo 265 de este Código, salvo que el responsable solicite que se realicen descuentos superiores o pagar su totalidad en un solo acto, en cuyo caso se deja constancia escrita y se firma por el trabajador.

2. El trabajador sujeto a un descuento mensual por concepto de responsabilidad material, si ocasiona un nuevo daño, por el que también debe responder, se le puede realizar simultáneamente el nuevo descuento salarial, si sumados ambos descuentos no exceden del límite máximo del veinte por ciento del salario mensual a que se refiere el apartado 1 de este artículo, salvo que el responsable del daño solicite que se le realicen descuentos superiores.

Artículo 376.1. Efectos de la responsabilidad material. Cuando cesa la relación de trabajo del responsable, cualquiera que sea la causa, el empleador antes de hacer efectiva la baja, solicita la liquidación de la deuda contraída o concierta un convenio de pago por escrito sobre el modo, plazo y demás formalidades que se requieren para efectuar el cobro de lo debido, lo que notifica al trabajador; o en su lugar puede disponer la retención de parte de sus haberes, si los hubiera, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. De mantenerse la deuda, por no haber establecido el trabajador un nuevo vínculo laboral, o porque esta no se ha presentado para abonar la deuda en los plazos convenidos, el empleador interpone la demanda correspondiente ante el tribunal competente por el incumplimiento de la deuda.

Artículo 377.1. Causas de modificación. La suma total a resarcir o la cuantía de los descuentos mensuales por concepto de responsabilidad material se puede ser modificar cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Cuando la decisión dictada en el recurso de apelación o en reforma así lo disponga;
- b) cuando se conoce que la suma total a resarcir o los descuentos mensuales o ambos, son inferiores o superiores de los inicialmente fijados, por error u omisión en los cálculos, o por cualquier otra razón;
- c) por aumento o disminución de los ingresos o de la carga familiar del responsable del resarcimiento; y



d) cuando al responsable del resarcimiento se le imponen nuevos descuentos legales, o cesan otros que se le hayan estado efectuando.

2. Cuando se realicen descuentos al trabajador en exceso de lo debido, el empleador está obligado a restituir la cuantía descontada indebidamente en un plazo que no exceda de treinta días siguientes a la fecha de conocimiento del error; si no lo hiciera, el trabajador puede presentar la reclamación que corresponda.

Artículo 378. Suspensión de la ejecución del descuento. La admisión de la inconformidad por la exigencia de la responsabilidad material suspende la ejecución del descuento dispuesto.

Artículo 379. Causas de extinción. La responsabilidad material exigida se extingue por:

- a) Restitución o reparación del bien;
- b) el pago total de la suma a resarcir;
- c) fallecimiento del responsable del daño; y
- d) los casos en que la responsabilidad material se impone por extravío de un bien, si éste aparece posteriormente de haberse iniciado el descuento correspondiente, en cuyo caso el importe descontado se devuelve en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha en que apareció el bien.

TÍTULO XI SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 380.1. Alcance. Los trabajadores tienen derecho a reclamar por inconformidad con la aplicación de las medidas disciplinarias, por la exigencia de la responsabilidad material y por la vulneración de sus derechos del trabajo y de la seguridad social, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.

2. Según el sector donde laboran los trabajadores reclaman a:

- a) Los órganos de Justicia Laboral como vía prejudicial obligatoria aplicable en el sector estatal, en los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, el sistema empresarial y presupuestado; organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas estatales, órganos locales del Poder Popular, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el presente Código;
- b) los órganos o comisiones encargadas de solucionar los conflictos en las entidades del sector no estatal que cuentan con una instancia prejudicial prevista en sus normas internas, en el caso de las cooperativas agropecuarias y no agropecuarias, las micro, pequeñas y medianas empresas, las formas asociativas y otras que se aprueben;
- c) los tribunales de justicia, se presenta la demanda directamente cuando no existe un procedimiento interno previo para los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello, por los proyectos de desarrollo local, y por cualquier otro empleador del sector no estatal.

3. Contra lo resuelto en las vías prejudiciales previstas en los incisos a) y b) del apartado 2 de este artículo, la parte que se considere afectada puede interponer demanda ante el tribunal de justicia competente, de conformidad con lo previsto en el Código de Procesos.

4. Cuando no existe un procedimiento para la solución de los conflictos individuales en la vía prejudicial, los trabajadores presentan la demanda directamente ante el tribunal competente, de conformidad con lo establecido en el Código de Procesos.

5. Los trabajadores tienen derecho a utilizar la mediación, en las condiciones previstas en este Título.



Artículo 381. Principios procesales. En la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social rigen los principios procesales siguientes:

- a) Acceso a la justicia: Los trabajadores y los empleadores pueden acudir ante los órganos y autoridades competentes para el conocimiento de los conflictos del trabajo, según el caso, los que están obligados a favorecer la participación y defensa de ambas partes, e impulsar y resolver el asunto en los plazos establecidos en la ley.
- b) inmediatez: el Órgano de Justicia Laboral y los encargados de solucionar los conflictos en la vía previa, están próximos al lugar donde se origina el conflicto.
- c) celeridad: los conflictos deben resolverse con la mayor rapidez posible, sin exceder los plazos previstos en la ley ni menoscabar las garantías procesales a las partes;
- d) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidad innecesarios;
- e) impulso de oficio: la conclusión del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
- f) oralidad: prevalece la forma oral en el proceso, en las exposiciones de las partes y los testigos;
- g) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso por otras que no son partes en el conflicto, excepto aquellas relacionadas con la seguridad estatal, la moralidad, el orden público o el respeto al trabajador o a sus familiares, lo que aconseja celebrarla a puertas cerradas;
- h) intermediación: incluye el contacto directo con las partes y las pruebas, y, a la vez, la identidad de quienes intervienen en ese acto y los que resuelven, al obtener de forma directa en la comparecencia de las partes, mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes; los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas, llevan la conducción del proceso hasta dictar el Acuerdo con la decisión que corresponda.

Artículo 382.1. Plazos para la presentación de la reclamación. El trabajador inconforme o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral o de la comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial dentro de los plazos siguientes:

- a) Siete días hábiles siguientes a la notificación de la medida disciplinaria o la exigencia de la responsabilidad material;
- b) hasta ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos del trabajo y la seguridad social, contados a partir del día siguiente a aquel en que se haya consumado la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma, salvo las excepciones que establece la ley.

2. No está sujeta a un plazo, la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo, en cuyo caso si la decisión firme resulta favorable al trabajador, el pago de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía previa.

3. El Órgano de Justicia Laboral o la comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial, conoce también de las reclamaciones sobre los derechos de trabajadores que se encuentran desvinculadas de la entidad, cuando se presentan dentro del plazo de hasta ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de los derechos.

Artículo 383.1. Plazo para la solución del conflicto. El órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial, a partir del día siguiente de recibir la reclamación del trabajador o de su representante, cuenta con un plazo de hasta treinta días hábiles para emitir la decisión que corresponda y notificarlo a las partes.

2. La decisión en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal o el de responsabilidad material.



Artículo 384.1. Cumplimiento de las decisiones firmes. Las decisiones firmes de los órganos, las autoridades e instancias competentes son de obligatorio cumplimiento por las partes, aunque se modifique o varíe la dirección de la entidad por cualquier causa o porque se subroge otra en su lugar.

2. Los miembros de los órganos, las autoridades e instancias competentes que solucionan los conflictos del trabajo y la seguridad social no pueden adoptar decisiones que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación en detrimento de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

CAPÍTULO II MEDIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 385.1. Mediación en materia del trabajo y la seguridad social. En materia del trabajo y la seguridad social, la mediación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos y su procedimiento constituye un método voluntario, confidencial y flexible de gestión y solución de los conflictos, iniciado a petición del trabajador y aceptado voluntariamente por el empleador.

2. En la mediación, una persona denominada mediadora, graduada en derecho y habilitada como tal, actúa como facilitadora para que las partes involucradas en un conflicto, por sí mismas, negocien de forma colaborativa e identifiquen alternativas viables para dirimir su controversia y arriben a acuerdos de mutua satisfacción, observando el respeto a los derechos irrenunciables, inalienables o imprescriptibles de cada una de las partes en materia de trabajo y la seguridad social.

3. Los principios, características, términos, contenido de la mediación, deberes y derechos de los mediados y demás cuestiones referidas a este procedimiento, se rigen por la disposición normativa específica.

Artículo 386.1. Alcance de la mediación. Son mediables en materia del trabajo y la seguridad social, siempre que tengan carácter disponible por tratarse de asuntos en los que las partes pueden decidir por ellas mismas interesar la mediación conforme a la legislación vigente, los asuntos relacionados con:

- a) El reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos del trabajo y de la seguridad social, excepto en los casos en que se advierta que se propicia la discriminación y la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones y en los que existan desequilibrios entre las partes que afecten la comunicación, la voluntariedad y el cumplimiento efectivo de los posibles acuerdos, aunque las pretensiones tengan naturaleza disponible y otras materias que no sean de libre disposición para las partes o vulneren el orden público.
- b) En materia disciplinaria, las inconformidades del trabajador antes que se notifique la medida disciplinaria.

2. Este procedimiento no sustituye el acceso del trabajador al Órgano de Justicia Laboral u otro órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos individuales del trabajo y la seguridad social, ni impide acudir a la vía judicial.

CAPÍTULO III SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN LA VÍA PREJUDICIAL POR LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL

Sección Primera Generalidades

Artículo 387. Alcance. En las entidades del sector estatal, la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y los empleadores, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como vía prejudicial y obligatoria, para reclamar la inconformidad por la aplicación de las medidas disciplinarias, la exigencia de la responsabilidad material y los derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 388.1. Condiciones para la actuación del Órgano de Justicia Laboral. Para efectuar la comparecencia, los trámites procesales y para la adopción de la decisión correspondiente se requiere la presencia de los cinco o siete miembros del Órgano de Justicia Laboral en dependencia de la cantidad de sus integrantes, los que pueden ser sustituidos en los casos previstos, por el suplente correspondiente, manteniendo la composición tripartita con representantes designados por el jefe de la entidad, por la organización sindical y los trabajadores elegidos en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.



2. La actuación del Órgano y las decisiones que se adopten sin la composición tripartita o con una integración diferente a la establecida en la ley, pueden anularse a instancia de la parte afectada, según el procedimiento previsto en este Título.

3. Los plazos previstos para presentar reclamación al Órgano de Justicia Laboral, no se prorrogan o suspenden por ninguna causa, y en los casos en que la inconformidad se presenta de forma extemporánea, el Órgano viene obligado a desestimarla y emitir un acuerdo con la decisión adoptada.

Artículo 389.1. Competencia del Órgano de Justicia Laboral. El Órgano de Justicia Laboral es competente para conocer los conflictos individuales de los trabajadores referidos a inconformidades con:

- a) Las medidas disciplinarias aplicadas por las autoridades facultadas;
- b) la exigencia de la responsabilidad material;
- c) la inobservancia de lo establecido en cuanto a contratación, retribución salarial, pago de subsidio por enfermedad y accidente, vacaciones anuales pagadas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos de trabajo establecidos en la legislación;
- d) la decisión que confirma la pérdida de la capacidad demostrada y de las competencias laborales;
- e) el resultado de la evaluación del trabajador, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código;
- f) las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral como una reclamación de derecho de trabajo cuando se ejercen sobre el trabajador;
- g) la modificación de las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo o la designación;
- h) la inconformidad con el tratamiento previsto en este Código para los trabajadores sujetos a prisión provisional y sancionados penalmente;
- i) la concesión de licencias retribuidas o no, pago de las prestaciones durante el embarazo, económica, social, monetarias y licencias complementarias por maternidad, según la disposición normativa específica;
- j) los aspectos formales del procedimiento y relativos al fondo del asunto, cuando cesa la relación de trabajo debido a procesos de reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales;
- k) la promoción a iniciativa del empleador, del expediente de pensión por edad;
- l) el derecho a la reubicación y la modificación del puesto de trabajo para adaptarlo a las limitaciones del trabajador en la invalidez parcial;
- m) el incumplimiento de las regulaciones sobre derechos de trabajo y de la seguridad social de los cuadros, funcionarios y otros designados, relativas a vacaciones anuales, seguridad social, maternidad, salarios, seguridad y salud en el trabajo, reclamaciones sobre derechos y otras materias del trabajo;
- n) las reclamaciones sobre los derechos de trabajo de trabajadores desvinculados de la entidad, cuando se presentan dentro del plazo de hasta ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos;
- o) el pago de otros ingresos, cuando se incumplen las disposiciones normativas internas o los reglamentos específicos aprobados;
- p) la protección de los ingresos de los trabajadores mediante las vías establecidas; y
- q) otros que se establezcan en las disposiciones normativas que se dicten.

Sección Segunda

Proceso de constitución y capacitación del Órgano de Justicia Laboral

Artículo 390.1. Organización del Órgano de Justicia Laboral. El Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades, que cuentan con cincuenta o más trabajadores según la plantilla aprobada, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.



2. Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta Sección.

3. Los directores provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social controlan la constitución, completamiento y capacitación de los órganos de Justicia Laboral de conjunto con la organización sindical a su nivel.

Artículo 391.1. Excepciones. En las entidades con menos de cincuenta trabajadores según la plantilla aprobada no se constituye el Órgano de Justicia Laboral, y en este caso el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social determina por escrito el Órgano de Justicia Laboral de otra entidad que debe resolver las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos de los trabajadores, procurando que pertenezcan al mismo organismo.

2. Si en una entidad el Órgano de Justicia Laboral no está constituido o no puede funcionar, debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, el Director de Trabajo y Seguridad Social Municipal de forma excepcional, designa por escrito otro Órgano preferentemente del mismo organismo, para conocer las reclamaciones de los trabajadores.

Artículo 392.1. Particularidades en la inversión extranjera. En la inversión extranjera, el Órgano de Justicia Laboral para solucionar los conflictos en materia de disciplina o de derechos de trabajo, se constituye en la entidad empleadora si está ubicado en el mismo municipio donde radica la inversión extranjera.

2. Si la entidad empleadora y la inversión extranjera radican en municipios diferentes, corresponde al Director de Trabajo y Seguridad Social Municipal del territorio donde está ubicada la entidad de la inversión extranjera, determinar el Órgano de Justicia Laboral que conoce el conflicto.

3. Si la inversión extranjera está autorizada a contratar directamente la fuerza de trabajo, el Órgano de Justicia Laboral se constituye en su sede, cumpliendo el procedimiento previsto en este Título.

Artículo 393.1. Integración. Los órganos de Justicia Laboral se integran por cinco miembros efectivos, de los cuales tres trabajadores se eligen en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, los dos restantes se designan por el jefe de la entidad, entre los cuadros o funcionarios y por la organización sindical, de los integrantes de su ejecutivo, respectivamente; se eligen además dos miembros suplentes como representantes de los trabajadores y se designa un miembro suplente por el jefe de la entidad y otro por la organización sindical.

2. Excepcionalmente, cuando el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical considera que, por las características de la entidad, el régimen de trabajo y descanso, u otras causas que lo justifiquen se requiere una composición diferente, los órganos pueden integrarse con tres miembros efectivos, de los cuales uno se elige en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, uno se designa por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical y para cada uno de ellos se designa o elige, según el caso, un miembro suplente.

Artículo 394.1. Período de mandato. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral se eligen o designan por un período de dos años y medio.

2. La organización sindical a todos los niveles se responsabilizan con el proceso de elección de los trabajadores que por esa vía integran el Órgano y libra la convocatoria a esos fines.

3. La Asamblea General de Afiliados y Trabajadores que se convoca con carácter extraordinario para realizar el proceso de constitución de los órganos de Justicia Laboral en el período previsto en el apartado 1, debe programarse y contar con la presencia de no menos del setenta y cinco por ciento de los trabajadores.

Artículo 395. Constitución del Órgano de Justicia Laboral. La organización sindical asume el proceso de elección de los trabajadores que integran cada Órgano de Justicia Laboral y libra la convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas con el objetivo de llevar a cabo los procesos antes descritos.

Artículo 396.1. Requisitos de los miembros del Órgano de Justicia Laboral. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral deben reunir los requisitos siguientes:



- a) Ser trabajador de la entidad;
- b) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado;
- c) observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y
- d) no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado.

2. Los trabajadores que forman parte de la dirección sindical o son cuadros y funcionarios en las entidades, no pueden ser elegidos por la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores para integrar el Órgano de Justicia Laboral, al estar designados sus representantes como miembros por la organización sindical y el jefe de la entidad, respectivamente.

Artículo 397.1. Elección del Presidente y su sustituto. En la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores después de la elección de los representantes de los trabajadores, se presentan los designados por el jefe de la entidad y por la organización sindical y sus suplentes.

2. El Presidente se elige entre los miembros efectivos del Órgano de Justicia Laboral y en la propia asamblea se elige a su sustituto, para actuar en caso de ausencias temporales, lo que se consigna en acta.

3. El Órgano en su primera reunión elige al secretario, lo que se hace constar en acta.

4. La organización sindical correspondiente entrega una copia de ambas actas en la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, para el control de los órganos de Justicia Laboral constituidos en el municipio.

Artículo 398.1. Funciones del Presidente y el Secretario del Órgano de Justicia Laboral. El Presidente del Órgano de Justicia Laboral o el sustituto en su ausencia, lo dirige y es el encargado de convocar y conducir sus reuniones y la comparecencia pública.

2. El sustituto del Presidente electo previamente en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, actúa en los casos de ausencias temporales y cuando éste no puede hacerlo por fuerza mayor o causas justificadas.

3. El secretario es el responsable de custodiar la documentación, mantener actualizado el libro de radicación, levantar actas y de otras cuestiones similares.

Artículo 399.1. Causas para la sustitución. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral no pueden actuar cuando tienen que conocer de litigios disciplinarios o de derechos de trabajo, en los que ellos, el cónyuge o miembro de una unión de hecho afectiva, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o existen razones de amistad íntima, o enemistad manifiesta, son parte o tienen interés en el asunto o por otras causas justificadas.

2. El designado por el jefe de la entidad es sustituido provisionalmente cuando el conflicto se origina por una medida aplicada por él o como resultado de una decisión en materia de derechos de trabajo que haya adoptado.

3. Antes del vencimiento del plazo previsto en esta Ley para su mandato, los miembros pueden sustituirse cuando incumplen los requisitos establecidos para el desempeño de esta función, así como por renuncia, terminación de la relación de trabajo, incumplimiento de sus funciones u otras causas previstas en la ley.

4. La sustitución se realiza por el Órgano de Justicia Laboral de oficio o a instancia de parte.

Artículo 400. Acciones para el completamiento del Órgano de Justicia Laboral. El completamiento del Órgano de Justicia Laboral por baja de alguno de sus miembros, se realiza en un plazo de hasta treinta días naturales, por el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical correspondiente, según corresponda.

Artículo 401. Facilidades a los miembros del Órgano de Justicia Laboral. El jefe de la entidad es responsable de suministrar a solicitud del Órgano de Justicia Laboral, los expedientes laborales, registros, documentos y la información necesaria para la solución del conflicto y garantizar las condiciones para el desarrollo de su trabajo.



Artículo 402.1. Capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral. La capacitación de los miembros de los órganos de Justicia Laboral se organiza por la entidad con la legislación de trabajo, la específica de la entidad, sector o actividad y se asegura la participación de sus integrantes en los seminarios convocados por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, órganos locales del Poder Popular y demás instituciones, organizan y controlan la capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral constituidos en las entidades de su sistema, con la legislación de trabajo e imparten los seminarios con la legislación específica de su sector o rama.

Sección Tercera **Procedimiento para la solución de los conflictos** **por el Órgano de Justicia Laboral**

Artículo 403.1. Presentación de la reclamación. Las reclamaciones en materia de disciplina o de derechos de trabajo se presentan por el trabajador o su representante, ante cualquier miembro del Órgano de Justicia Laboral que le corresponde, para ello utiliza una de las vías siguientes:

- a) Escrito de reclamación con una copia, en el que se hacen constar los hechos que la motivan, proponiendo las pruebas que considere; y
- b) solicitud verbal de la que se levanta acta con las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone, con copias para su entrega a las partes.

2. El trabajador tiene derecho a aportar los medios de pruebas que considere para hacer valer sus derechos y puede recibir asistencia jurídica en la confección de la reclamación y mediante consulta sobre la conducción del proceso.

3. El miembro del Órgano que recibe la reclamación deja constancia escrita de la fecha en que la recibe y traslada al Presidente o al secretario dentro de los tres días hábiles posteriores el escrito o acta de reclamación, la que no puede ser rechazada, radicándola para el inicio del proceso.

Artículo 404.1. Designación del representante del trabajador. Las partes comparecen y actúan por sí ante el Órgano de Justicia Laboral.

2. El trabajador se puede hacer representar por un dirigente sindical, por un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o miembro de una unión de hecho afectiva o por un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

3. La designación del representante se hace mediante escrito o verbalmente ante el secretario del Órgano y este puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador.

Artículo 405. Designación del representante de la entidad. En la comparecencia pública participa la autoridad que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro cuadro.

Artículo 406.1. Análisis de la reclamación. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral examinan la reclamación y en los casos en que se considere no competente para conocerla, que el asunto haya sido juzgado con anterioridad o que se haya presentado la reclamación fuera del plazo establecido en este Código, puede:

- a) Emitir su decisión directamente mediante el Acuerdo; o
- b) de considerarlo necesario, realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que pueden incluir la celebración de la comparecencia pública.

2. En todos los casos su decisión se hace constar en Acuerdo fundamentado, el que una vez que sea firme, es de obligatorio cumplimiento por las partes.



Artículo 407.1. Conformación del expediente. El Órgano de Justicia Laboral conforma un expediente con la reclamación que recibe del trabajador, los que se enumeran por orden consecutivo cada año y contienen:

- a) Escrito con la reclamación del trabajador o el acta cuando sea verbal;
- b) resolución o escrito fundamentado mediante el que se impuso la medida disciplinaria, cuando corresponde;
- c) citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;
- d) acta de la comparecencia;
- e) pruebas documentales y dictámenes si los hubiera;
- f) acuerdo numerado del Órgano y su notificación;
- g) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto; y
- h) remisión del expediente al Tribunal Municipal, cuando corresponda.

2. Los miembros de los órganos de Justicia Laboral utilizan para el ejercicio de sus funciones, los formatos establecidos en la disposición normativa complementaria dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 408.1. Convocatoria a la comparecencia. El Presidente del Órgano cita a las partes para la comparecencia pública, para que se efectúe dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la presentación de la reclamación e informa a la organización sindical.

2. Con el fin de propiciar la asistencia de los trabajadores a la comparecencia pública, el Órgano de Justicia Laboral informa con setenta y dos horas de antelación, mediante murales y otros medios, de su realización en la entidad, unidad, taller o establecimiento donde se produjeron los hechos que originaron el litigio o donde trabaja el reclamante.

3. El horario de realización de la comparecencia pública es fuera de la jornada de trabajo, excepto en los casos en que por fuerza mayor u otras causas justificadas, se requiere realizar dentro de la jornada.

Artículo 409.1. Citación a la comparecencia pública. Al citar al jefe que impuso la medida o que adoptó la decisión reclamada en materia de derechos, el Órgano de Justicia Laboral entrega copia de la reclamación para que se instruya de su contenido y si existen razones para estimar que los intereses de una tercera persona pueden resultar afectados, el Órgano la cita a la comparecencia y la impone del contenido de la reclamación.

2. Cualquier trabajador que muestra interés, puede solicitar intervenir para hacer valer sus derechos.

3. El Órgano cita a los testigos propuestos y comunica a las partes que pueden concurrir a la comparecencia acompañada de estos y proponer otras pruebas.

4. El Órgano puede rechazar las pruebas propuestas que no guardan relación con el asunto, cuya decisión se fundamenta y deja constancia escrita en el acta de comparecencia y contra ello no procede recurso alguno.

Artículo 410. Incomparecencia de las partes. En los casos de incomparecencia de las partes, el Órgano de Justicia Laboral procede de la manera siguiente:

- a) Si estima justificada la incomparecencia de cualquiera de las partes, convoca una nueva comparecencia en un plazo no mayor de cinco días hábiles;
- b) si el trabajador no comparece por encontrarse impedido físicamente o en una situación que impide su asistencia, como puede ser: el estar detenido o en el extranjero u otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia y si no es posible realizarla dentro de los veinte días naturales posteriores a la suspensión, cita una nueva comparecencia en el más breve plazo posible, en cuyo caso el trabajador designa un representante;
- c) si se estima injustificada la incomparecencia del reclamante, se archivan las actuaciones y este puede replantear el caso ante el Órgano, siempre que lo realice antes de transcurrir los plazos de siete días hábiles en materia de disciplina y ciento ochenta días naturales para los derechos de trabajo;



- d) si se estima injustificada la incomparecencia del demandado, consulta al reclamante si desea que se cite a una nueva comparecencia dentro del plazo mencionado en el inciso a) o de lo contrario, continúa el proceso sin su presencia; o
- e) si el reclamante fallece o desiste de continuar con la reclamación, se archivan las actuaciones del Órgano mediante Acuerdo.

Artículo 411.1. Condiciones para realizar la comparecencia. El Órgano de Justicia Laboral se constituye el día y a la hora fijada para la celebración de la comparecencia, y en audiencia pública procede bajo la dirección de su Presidente, a conocer de la reclamación y a practicar las pruebas admitidas, de todo lo cual el secretario levanta acta que forma parte del expediente.

2. La comparecencia es pública, excepto aquella en que el Órgano de Justicia Laboral aprecia que están presentes asuntos relacionados con la moral o que atentan contra el pudor, en cuyo caso se realiza de forma privada.

3. Los miembros actuantes durante la comparecencia pueden, con la autorización del Presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos.

4. En el acta se consigna lo alegado por las partes, los testigos y los peritos, todos los cuales la firman junto con los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y se anexan los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.

Artículo 412.1. Pruebas. Las pruebas que se admitan deben ser practicadas durante la comparecencia y pueden ser:

- a) Declaración de las partes;
- b) documentales;
- c) declaración de testigos, y
- d) dictamen de peritos.

2. En el proceso laboral cada parte debe probar los hechos que afirme y los que oponga a los alegados por la otra parte, excepto los hechos que no requieren ser probados, debido a su publicidad y evidencia.

3. Cuando el Órgano de Justicia Laboral considera que las pruebas practicadas durante la comparecencia no son suficientes para llegar al esclarecimiento de los hechos, puede realizar las investigaciones y practicar las que estime necesarias, dentro de un plazo no superior a tres días hábiles después de su realización.

Artículo 413.1. Deliberación del Órgano de Justicia Laboral. Practicadas las pruebas dispuestas, y realizada la deliberación del caso, el Órgano de Justicia Laboral adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, emite el Acuerdo dentro de los cinco días hábiles posteriores y lo notifica por escrito a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes.

2. El Órgano para adoptar su decisión se guía por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que queda probado.

Artículo 414. Adopción del Acuerdo. El Acuerdo es firmado por los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y debe contener:

- a) Número y fecha;
- b) nombres y direcciones de las partes y de la entidad;
- c) los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante;
- d) las pruebas practicadas y sus resultados;
- e) la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que basa su decisión;
- f) la decisión adoptada; y



g) autoridad y plazo para impugnar la medida disciplinaria impuesta.

Artículo 415.1. Demanda a la vía judicial. Las partes inconformes con la decisión adoptada por el Órgano de Justicia Laboral pueden presentar demanda a los tribunales de justicia, dentro de los diez días hábiles siguientes al de la notificación del Acuerdo.

2. La demanda puede presentarse en original y copias para las partes interesadas, ante el Órgano de Justicia Laboral que tramitó su reclamación, el que por ninguna razón puede rechazarla, y se limita a trasladarla junto con el expediente al tribunal de justicia dentro del plazo de tres días hábiles.

3. La demanda también puede presentarse por escrito o de forma oral, ante el tribunal competente o el más próximo al domicilio del demandante, que la traslada al que deba conocerla, en un plazo que no exceda de diez días.

Artículo 416.1. Cumplimiento del plazo establecido para la tramitación. El Órgano de Justicia Laboral viene obligado a admitir la reclamación del trabajador y efectuar los trámites procesales dentro del plazo establecido en este Código.

2. Si vencido el plazo, el Órgano de Justicia Laboral no ha resuelto la reclamación presentada, el trabajador tiene derecho a presentar una demanda a la vía judicial en la que acredita la fecha de presentación de la reclamación y la inactividad del órgano o autoridad encargado de resolverla en el caso concreto.

3. En el caso previsto en el apartado anterior, si el órgano judicial reclama los antecedentes, se considera agotada la vía prejudicial, se paralizan las actuaciones del Órgano en el momento procesal en que se encuentran, y este remite el expediente conformado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del mandamiento judicial.

Artículo 417.1. Cumplimiento de las decisiones del Órgano de Justicia Laboral. Las decisiones adoptadas por el Órgano de Justicia Laboral en materia de disciplina son de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse, excepto en las reclamaciones de derechos, en cuyo caso el empleador espera al resultado del proceso en la vía judicial.

2. Las decisiones firmes del Órgano de Justicia Laboral son de obligatorio cumplimiento por el trabajador y por el empleador, y si el trabajador se considera afectado por el no acatamiento de la decisión firme del Órgano de Justicia Laboral, la Fiscalía interviene para hacerla cumplir.

Sección Cuarta

Anulación de las decisiones no ajustadas a la ley, adoptadas por los órganos de Justicia Laboral

Artículo 418.1. Anulación de las decisiones adoptadas por el Órgano de Justicia Laboral. Las decisiones firmes de los órganos de Justicia Laboral pueden anularse por el Director de Trabajo y Seguridad Social, en los niveles municipales o provinciales o por los órganos de la Fiscalía General de la República, a partir de la solicitud fundamentada de la parte que se considere afectada, dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha en que las decisiones ganaron firmeza.

2. La facultad concedida se ejerce cuando el Órgano de Justicia Laboral adopta decisiones sin sujeción a lo previsto en la legislación o cuando se adoptan violando las normas y procedimientos establecidos en este Título.

3. Esta facultad no puede ser ejercida para adecuar la medida disciplinaria aplicada, ni por cuestiones de apreciación, ni puede constituir una instancia para dirimir el conflicto de trabajo.

Artículo 419.1. Efectos de la anulación. Para cumplimentar lo señalado en el artículo anterior, el Órgano de Justicia Laboral efectúa una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que, por la naturaleza de la norma, procedimiento o disposición legal quebrantada, no se requiere celebrar, a partir del pronunciamiento de la autoridad que anula la decisión.

2. Contra la nueva decisión del Órgano, las partes pueden interponer demanda a la vía judicial.



CAPÍTULO IV SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VÍA PREVIA SEGÚN LOS ESTATUTOS O LAS NORMAS INTERNAS

Artículo 420.1. Alcance. Cuando existe una vía previa para la solución de los conflictos de trabajo y la seguridad social, según lo previsto en los estatutos o las normas internas, los trabajadores inconformes con las decisiones del empleador reclaman a los órganos, a las autoridades e instancias competentes encargadas de solucionar los conflictos de trabajo y la seguridad social.

2. Los principios, los plazos y el procedimiento para solucionar los conflictos individuales del trabajo y la seguridad social, se aplican según lo previsto en este Código para los Órganos de Justicia Laboral.

3. Agotada esta vía previa obligatoria para solucionar los conflictos individuales del trabajo y la seguridad social, las partes pueden acceder a la vía judicial.

CAPÍTULO V RECLAMACIÓN DIRECTA A LA VÍA JUDICIAL

Artículo 421.1. Vía y plazos de reclamación. Cuando no existe una vía previa de solución de conflictos individuales, las demandas que se presentan directamente ante los tribunales de justicia por los trabajadores contratados inconformes con las decisiones del empleador se realizan en los plazos siguientes:

- a) Diez días hábiles por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias y con la exigencia de la responsabilidad material, contados en ambos casos a partir de su notificación; y
- b) ciento ochenta días para presentar sus demandas por vulneración de sus derechos de trabajo y de la seguridad social.

TÍTULO XII RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES

CAPÍTULO I RELACIONES DE TRABAJO CON UN EMPLEADOR PERSONA NATURAL

Artículo 422. Derechos y deberes de los trabajadores contratados. Los trabajadores que laboran bajo la subordinación de un empleador persona natural, tienen los derechos de trabajo y la seguridad social, y cumplen los deberes previstos en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 423. Alcance de las obligaciones del empleador. La persona natural que actúa como empleador en relación con los trabajadores que contrata aplica lo previsto en este Código en materia de contratación, régimen de trabajo y descanso, medidas especiales de protección de los adolescentes autorizados a incorporarse al trabajo, causas de suspensión de la relación de trabajo, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el pago del salario que no puede ser inferior al salario mínimo del país, concesión de las vacaciones y su disfrute efectivo, de las prestaciones monetarias del régimen general de seguridad social; certificación de las remuneraciones y el tiempo de servicios; retención de las contribuciones y otros impuestos en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

Artículo 424. Obligaciones del empleador. El empleador persona natural en relación con los trabajadores que contrata, tiene las obligaciones siguientes:

- a) Concertar el contrato de trabajo por escrito con la entrega de un ejemplar al contratado;
- b) efectuar el pago del salario en la cuantía, forma y periodicidad acordada en el contrato de trabajo o en la designación;
- c) retener el importe de las vacaciones anuales pagadas y abonarlo cuando se concedan;
- d) abonar las prestaciones monetarias a corto plazo del régimen general de seguridad social;



- e) certificar anualmente las remuneraciones pagadas y el tiempo de servicios de los trabajadores contratados, a los efectos de la seguridad social;
- f) presentar a los trabajadores contratados ante la Comisión de Peritaje Médico Laboral en los casos que proceda, según lo previsto para el régimen general de seguridad social;
- g) retener de la cuantía que se abona, los importes por concepto de contribución especial a la seguridad social, ingresos personales y otros impuestos en la forma y condiciones que establece la legislación vigente;
- h) velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables de los trabajadores contratados y la protección de sus derechos en el trabajo y seguridad social;

Artículo 425.1. Causas de terminación de la relación de trabajo. Para la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, además de las causas generales previstas en este Código, se establecen las causas específicas siguientes:

- a) Cancelación del ejercicio del trabajo por cuenta propia del empleador por las causas previstas en las disposiciones normativas específicas; y
- b) decisión judicial en materia penal que implique la imposibilidad de continuar ejerciendo la actividad.

2. La suspensión temporal para el ejercicio de la actividad del empleador puede originar la terminación de la relación de trabajo del trabajador contratado, en dependencia del tipo de contrato suscrito, en cuyo caso se aplica lo previsto en este Código en materia de protección salarial.

Artículo 426.1. Protección a los ingresos del trabajador contratado El trabajador contratado tiene derecho a recibir la protección a sus ingresos mediante el pago de una garantía salarial en las situaciones siguientes:

- a) Suspensión del ejercicio de la actividad del empleador de forma temporal por las causas previstas en la legislación específica;
- b) cancelación por solicitud expresa del empleador o ante contravenciones en el ejercicio del proyecto aprobado, a solicitud de los órganos, autoridades de inspección y autoridades competentes;
- c) suspensión temporal o cancelación definitiva de licencias, permisos y autorizaciones, incluida la cancelación definitiva de la autorización para ejercer el trabajo por cuenta propia;
- d) decisión judicial en materia penal, que implique la imposibilidad de continuar ejerciendo la actividad;

2. La garantía salarial a que hace referencia el apartado 1 de este artículo, se abona el cien por ciento del salario convenido de un mes, que se financia con la póliza de seguro obligatoria u otros mecanismos establecidos para la protección de los ingresos de los trabajadores, y vencido este plazo, puede dar por terminada la relación de trabajo.

3. Cuando cesa la causa que origina la suspensión del ejercicio de la actividad del empleador, los trabajadores contratados por tiempo indeterminado tienen un derecho preferente para ser reincorporados en la actividad en la que estaban contratados.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN LABORAL EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA

Artículo 427.1. Formalización de la relación de trabajo. La relación de trabajo se formaliza de conformidad con lo previsto en este Código, entre los trabajadores cubanos, los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente y provisional y el empleador.

2. Los trabajadores que presten sus servicios a las partes en los contratos de asociación económica internacional se contratan por la parte cubana con arreglo a las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral, incluida la específica para un sector o rama, cuando así corresponda.

3. Las adecuaciones que se aplican en la inversión extranjera se regulan en las disposiciones normativas específicas.



Artículo 428.1. Remuneración por el trabajo. La cuantía de la remuneración de los trabajadores que prestan servicios en las entidades de la inversión extranjera, no puede ser inferior al que corresponde a cada cargo en la escala salarial vigente.

2. La remuneración se fija por el empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, y para ello se tiene en cuenta la complejidad, las condiciones del trabajo y las competencias de los cargos.

Artículo 429. Interrupción laboral. Cuando se produce una interrupción laboral el trabajador recibe la garantía salarial prevista en este Código.

CAPÍTULO III DEL PERMISO DE TRABAJO Y LA ACREDITACIÓN

Artículo 430.1. Alcance. Los extranjeros con la clasificación migratoria de residente temporal, residente de inmobiliaria y residente humanitario para realizar cualquier actividad laboral están obligados a obtener el permiso de trabajo.

2. Se exceptúan de obtener el permiso de trabajo, los extranjeros que ostentan la clasificación migratoria de residentes permanentes y provisionales, así como los extranjeros sancionados a trabajo correccional sin internamiento, con limitación de libertad, los que tengan remitida condicionalmente la sanción penal y los que se encuentran en libertad condicional o licencia extrapenal, conforme a lo establecido en la Ley de Extranjería.

3. Los cubanos, residentes o no en el país, y los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente y provisional que ocupan cargos de primer nivel en entidades extranjeras radicadas en el territorio nacional, están obligados a obtener la Acreditación correspondiente.

4. Las entidades, empresas mixtas, de capital totalmente extranjero, las partes en los contratos de asociación económica internacional, los concesionarios o usuarios de las zonas especiales de desarrollo, representaciones extranjeras y cualquier otra entidad radicada en el territorio nacional, pueden emplear extranjeros con la clasificación migratoria de residente temporal, residentes de inmobiliaria y residente humanitario, o cubanos residentes o no en el territorio nacional, solo cuando posean el Permiso de Trabajo actualizado o la Acreditación correspondiente, respectivamente.

Artículo 431.1. Aprobación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de tramitar y decidir el otorgamiento o no del Permiso de Trabajo o la Acreditación, a partir las solicitudes presentadas por los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, órganos locales del Poder Popular, quienes pueden delegar su facultad en un cuadro o funcionario subordinado mediante escrito que se notifica a dicho Ministerio.

2. Las entidades del sector no estatal solicitan la aprobación del permiso de trabajo o la acreditación a la institución que lo aprobó como actor económico, la que lo presenta ante el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. Las autoridades a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo, previo a formular la solicitud del Permiso de Trabajo o Acreditación, se aseguran de que la labor no puede ser realizada por cubanos o extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente o provisional, con las excepciones previstas en la legislación dictada para la inversión y las representaciones extranjeras.

4. El modelo de solicitud del Permiso de trabajo o Acreditación, se determina en la disposición normativa específica que dicta el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 432. Excepción de la aprobación. Si la solicitud se realiza para un extranjero con la clasificación migratoria de residente temporal, residente de inmobiliaria y residente humanitario que no se encuentra en el territorio nacional, y este no ingresa al país en un plazo de sesenta días naturales a partir de la fecha de otorgado el Permiso de Trabajo, se devuelve la documentación a los interesados.

Artículo 433.1. Duración. La duración del Permiso de Trabajo o la Acreditación es de hasta cinco años a partir de la fecha de su emisión o por el plazo de la estancia si esta fuera inferior.



2. Para el extranjero con la clasificación migratoria de residente temporal, residente de inmobiliaria y residente humanitario, para los cubanos residentes o no en el país y los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente o provisional que van a laborar en compañías, sociedades mercantiles, representaciones, sucursales e instituciones extranjeras establecidas en Cuba en cualesquiera de sus formas jurídicas o en entidades con inversión extranjera, la duración del Permiso de Trabajo o Acreditación se hace coincidir con el plazo de vigencia de la licencia o autorización otorgada a la entidad en la que presta su servicio.

3. Las solicitudes de renovación del Permiso de Trabajo se presentan como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de su vencimiento, y se cancela, de no presentarse la solicitud dentro de este plazo.

Artículo 434.1. Particularidad de la autorización. Los sujetos del Permiso de Trabajo y de la Acreditación, no pueden realizar actividades laborales distintas a las que se les autoriza.

2. Si se autoriza la prestación de servicios en más de una entidad, se hace constar expresamente en el Permiso de Trabajo o Acreditación que se otorga.

Artículo 435. Cancelación. Si durante la vigencia del Permiso de Trabajo o la Acreditación, cualquiera de las partes decide terminar la relación de trabajo, la autoridad solicitante comunica esta decisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de diez días hábiles para su cancelación.

Artículo 436.1. Renovación, actualización y duplicado. Las autoridades a que se hace referencia en el apartado 1 del Artículo 433, solicitan la renovación, actualización o duplicado del Permiso de Trabajo o la Acreditación cuando así se requiere.

2. Si los sujetos del Permiso de Trabajo y de la Acreditación, necesitan certificar el período que laboró en Cuba, lo pueden solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la autoridad que tramitó el Permiso de Trabajo o la Acreditación, lo que se entrega en un plazo no mayor de siete días hábiles.

Artículo 437. Excepciones. Excepcionalmente el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede aprobar, previa solicitud debidamente fundamentada por las autoridades a las que se hace referencia en el apartado 1 del Artículo 433, ante situaciones emergentes e impostergables, la contratación de extranjeros, o cubanos residentes en el exterior por períodos de hasta treinta días hábiles sin el Permiso de Trabajo o la Acreditación.

Artículo 438. Pago de los trámites. El pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados del Permiso de Trabajo y la certificación del tiempo laborado en Cuba, se realiza conforme con lo dispuesto en las regulaciones vigentes en esta materia.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN PARA TRABAJAR EN EL EXTERIOR

Artículo 439. Contrato de trabajo para laborar en el exterior. La actividad laboral que realiza en otro país un ciudadano cubano con residencia permanente en el territorio nacional, a través de entidades cubanas autorizadas, por gestión propia o por interés de entidades extranjeras públicas o privadas, amparados en convenios de colaboración, contratos de exportación de servicios u otro de similar naturaleza, se concierta por escrito, autenticados ante autoridad competente del lugar donde se realice y se legaliza por un funcionario consular de la nación donde prestan sus servicios.

Artículo 440. Obligaciones de la entidad exportadora. La entidad exportadora designada para la contratación de fuerza de trabajo para el exterior, en cualquiera de sus modalidades, está obligada a suscribir un contrato de trabajo o suplemento, en los casos que corresponda, con el personal cubano que va a prestar el servicio, y en los casos que proceda con la parte extranjera, el que contiene lo dispuesto en este Código y las particularidades establecidas en la legislación específica.

Artículo 441. Contenido del convenio, acuerdo de cooperación, contrato de exportación de servicios u otro de similar naturaleza. En los convenios, acuerdos de cooperación, contrato de exportación de servicios u otro de similar naturaleza que se suscriben para trabajar en el exterior, se dispone lo relativo a las condiciones de trabajo, estancia, alojamiento y disfrute de los derechos del trabajo y la seguridad social contenidos en la legislación cubana de los trabajadores que participan.



Artículo 442.1. Protección del trabajador que labora en el exterior. 1. Durante el período en que el trabajador labora en el exterior, le asisten los derechos del trabajo y la seguridad social que le correspondan, según lo dispuesto en las disposiciones normativas específicas.

2. El tiempo laborado en el exterior se considera como de servicios y a esos fines se emite la certificación acreditativa.

Artículo 443. Particularidades. Las particularidades para la prestación de servicios en el exterior, en cualquiera de sus modalidades, se regulan en disposiciones normativas específicas.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD QUE TRABAJAN DENTRO O FUERA DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

Artículo 444.1. Alcance. Las personas privadas de libertad que cumplen sanciones penales o se encuentran bajo medida cautelar de prisión provisional dentro de los establecimientos penitenciarios, y se incorporan al trabajo dentro o fuera de dichos establecimientos, se rigen por lo previsto en este Código en las cuestiones relativas a los adolescentes con edades entre los dieciséis y hasta cumplir los dieciocho años autorizados a incorporarse al trabajo, el régimen de trabajo y descanso, el trabajo extraordinario, el tratamiento laboral y salarial en los días de conmemoración nacional, oficial, feriados y de receso adicional retribuido, la seguridad y salud en el trabajo de la persona privada de libertad.

2. Las cuestiones relacionadas con la protección a la maternidad y a la seguridad social de estas personas, se rigen por lo previsto para el régimen general en la legislación específica de seguridad social.

Artículo 445.1. Particularidades. Para los sujetos de este régimen laboral especial se regula mediante la disposición normativa específica, la relación de trabajo especial que establece la autoridad penitenciaria con la persona privada de libertad apta y en condiciones de trabajar, para el desarrollo de una prestación laboral subordinada, en la que rige como uno de los principios fundamentales, el derecho a trabajar y la voluntariedad para el acceso al empleo, en ambos casos, con los límites impuestos en la sanción penal.

2. El régimen laboral especial establece las adecuaciones a lo previsto en este Código, respecto a la incorporación al empleo, la calificación para el cargo, las condiciones de pago de la remuneración y otros descuentos, así como la responsabilidad disciplinaria, material y la solución de los conflictos de trabajo individuales.

3. Las inconformidades de la persona privada de libertad que trabaja dentro o fuera del establecimiento penitenciario se resuelven conforme al procedimiento interno establecido por el Ministro del Interior y agotado este, puede acudir a los tribunales de justicia competentes e instar la tutela de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 446. Contrato de Suministro de fuerza de trabajo. Se establece un contrato de suministro de fuerza de trabajo entre la autoridad penitenciaria que garantiza la fuerza de trabajo en los plazos y condiciones pactados, y la entidad que se obliga a pagar una remuneración, de conformidad con las formas y sistema de pago convenidos por las partes, la distribución de utilidad si corresponde, así como garantizar las condiciones y derechos de trabajo que establece la legislación.

CAPÍTULO VI GENTE DE MAR

Artículo 447.1. Contratación de Gente de mar. Para la contratación de la Gente de Mar, que presta servicios en buques de navieras o armadores extranjeros, destinados al transporte de mercancías y pasajeros por vía marítima, lacustre y fluvial, embarcaciones de recreo u otros usos comerciales incluidos los cruceros, los remolcadores, y de aquellos medios navales destinados a las actividades auxiliares o conexas, se establecen una relación de trabajo especial que se rige por las disposiciones normativas específicas.

2. Se entiende por Gente de Mar a los efectos de la aplicación de este Código y de las disposiciones normativas complementarias, a la persona natural que puede ser contratada por el empleador para prestar servicios a bordo de buques, embarcaciones y artefactos navales, término permisible marinos.



3. Se denomina el empleador en esta relación especial, a los armadores o navieros extranjeros que suscriben un contrato económico con la empresa cubana, en el que se pactan las condiciones que debe garantizar a los trabajadores que se enrolan y otras cuestiones de interés para las partes.

4. Los marinos enrolados con armadores extranjeros se controlan por una empresa cubana, para la facilitación de los trámites de alistamiento, mediante un contrato que responde a los plazos y las condiciones previstos en la legislación nacional e internacional aplicables.

Artículo 448.1. Relación de trabajo individual. Los marinos formalizan mediante el contrato de enrolo, la relación de trabajo individual, acuerdo o convenio de prestación de servicio con el armador o naviero extranjero, en el que se estipulan las condiciones de empleo y de vida a bordo de la embarcación y otras cuestiones específicas, conforme a lo que establecen los convenios referidos al empleo de la Gente de Mar y las organizaciones internacionales.

2. El período de prueba se pacta entre el marino y el armador o naviero extranjero, y constituye una de las cláusulas del contrato.

Artículo 449. Inconformidades. Las inconformidades de los trabajadores cubanos con residencia en el país, contratados por empleadores extranjeros, por intermedio de agencias o entidades cubanas, para prestar sus servicios fuera del territorio nacional, por violación de sus derechos de trabajo se presentan a la vía judicial conforme a lo previsto en el Código de Procesos.

CAPÍTULO VII TRABAJO EN FORMAS DE GESTIÓN COLECTIVAS

Sección Primera Cooperativas agropecuarias

Artículo 450.1. Contratación de trabajadores. Las cooperativas agropecuarias y los productores agropecuarios vinculados o no a éstas, pueden contratar directamente trabajadores por el período previsto en las disposiciones normativas específicas, mediante contratos para la ejecución de un trabajo u obra o por tiempo determinado para labores eventuales en los picos de cosecha, siembra u otras actividades de similar naturaleza, según lo establecido en este Código.

2. Los derechos y deberes del trabajador contratado, incluido los de la seguridad social y su régimen disciplinario, se rigen por lo que establece este Código.

Sección Segunda Cooperativas no agropecuarias

Artículo 451.1. Contratación. Las cooperativas pueden contratar trabajadores en el período que se dispone en las disposiciones normativas específicas, para las actividades y tareas que no pueden asumir los socios, cuyos derechos de trabajo se rigen por lo previsto en este Código.

2. La remuneración se pacta por acuerdo entre la cooperativa y el trabajador contratado, de acuerdo con su capacidad y las competencias de la actividad que desempeña, sin que esta resulte inferior al salario mínimo del país, y se abona por la cantidad y calidad del trabajo a realizar en el período en que acuerde.

Sección Tercera Proyectos de desarrollo local

Artículo 452.1. Contratación laboral. Los titulares de los proyectos de desarrollo local pueden contratar trabajadores para desarrollar su actividad, y a este efecto en su condición de empleador, garantizan el disfrute de sus derechos del trabajo y la seguridad social.



2. Los trabajadores contratados tienen las atribuciones y obligaciones inherentes a la actividad que realizan y ejercen los derechos de trabajo de conformidad con lo previsto en este Código.

Sección Cuarta **Micro, pequeñas y medianas empresas**

Artículo 453. Contratación de trabajadores. Las micro, pequeñas y medianas empresas en su condición de empleador pueden contratar trabajadores para desarrollar su actividad, lo cual se rige por lo previsto en este Código y garantizan el ejercicio de los derechos del trabajo y la seguridad social.

CAPÍTULO VIII **CONDUCTORES PROFESIONALES**

Artículo 454. Requisitos. Los requisitos específicos para el ingreso, la permanencia y promoción del conductor profesional se disponen en el Código de Seguridad Vial, y se controlan por los empleadores, en los plazos y procedimientos previstos en la mencionada Ley y sus disposiciones normativas complementarias.

Artículo 455.1. Obligación del empleador. El empleador está en la obligación de enviar a sus conductores profesionales a los cursos para la capacitación y recalificación establecidos en la ley, para las diferentes categorías de licencias de conducción, así como controlar la asistencia y los resultados.

2. Cuando el conductor profesional finaliza la recalificación, acredita mediante documento la aprobación del curso, el que se incluye en el expediente laboral del trabajador.

3. Cuando no aprueba la recalificación, es sujeto de la determinación de la capacidad demostrada conforme con el procedimiento previsto en este Código.

Artículo 456.1. Exámenes. El empleador organiza, facilita y exige que los conductores profesionales realicen los reexámenes teórico, práctico, médico y psicofisiológico que correspondan, sin afectar el tiempo de trabajo.

2. Cuando ello no sea posible, los conductores profesionales que asisten a los reexámenes programados cobran el salario básico proporcional al tiempo de la jornada de trabajo en que están imposibilitados de asistir a sus labores, y el empleador controla la utilización de este tiempo.

Artículo 457. Límites. Los conductores profesionales al cumplir sesenta y cinco y setenta años de edad deben cumplir con el procedimiento establecido en el Código de Seguridad Vial, para determinar su aptitud física y mental, que los acredita para continuar ejerciendo sus funciones.

Artículo 458. Régimen de trabajo y descanso de los conductores profesionales. El empleador para determinar el régimen de trabajo y descanso de los conductores profesionales, garantizan el derecho a:

- a) Disfrutar de la pausa de descanso y necesidades personales, dentro de las cinco horas continuas de conducción;
- b) la duración efectiva de conducción no debe exceder de nueve horas por día;
- c) el descanso diario de los conductores profesionales debe ser diez horas consecutivas, aunque excepcionalmente puede ser de ocho horas debido a causas justificadas; y
- d) el disfrute de un día de descanso en cada semana o excepcionalmente el acumulado, cuando trabaja un período mayor.

Artículo 459. Excepciones al régimen de trabajo y descanso. El jefe de la entidad puede disponer para los conductores profesionales, la realización del trabajo sin sujeción a lo previsto en el artículo anterior, solamente en los casos de:

- a) Accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio, o interrupción del tráfico;
- b) fuerza mayor;
- c) se requiere asegurar el funcionamiento de servicios públicos con carácter urgente y excepcional; y
- d) intereses de la defensa y orden interior.



Artículo 460.1. Suspensión de la licencia de conducción. Cuando al conductor profesional se le suspende la licencia de conducción por un período de hasta seis meses, según lo establecido en el Código de Seguridad Vial, la entidad aplica una de las alternativas siguientes:

- a) Reubicación temporal en otro cargo dentro de la propia entidad, para el que tiene la capacidad demostrada;
- b) traslado temporal a laborar en otro cargo y entidad del mismo organismo; y
- c) suspensión de la relación de trabajo, sin retribución durante el período, cuando no es posible la reubicación o el traslado del conductor profesional.

2. Cuando se aplica el tratamiento dispuesto en los incisos a) y b) del apartado 1 de este artículo, se elabora el suplemento al contrato de trabajo y una vez recuperada la licencia de conducción, regresa al cargo que desempeñaba.

3. Si el trabajador no acepta la reubicación o el traslado previsto en los incisos a) y b) del apartado 1 de este artículo, se suspende la relación de trabajo durante el período de suspensión de la licencia de conducción.

Artículo 461. Causas de terminación de la relación de trabajo. La entidad puede dar por terminada la relación de trabajo con el conductor profesional, cuando la autoridad competente suspende la licencia de conducción por un plazo superior a seis meses o en los casos de cancelación.

Artículo 462. Incapacidad laboral. Cuando la suspensión o cancelación de la licencia de conducción se debe a incapacidad laboral por los resultados del examen médico y psicofisiológico, el empleador lo remite a la Comisión de Peritaje Médico Laboral y aplica lo establecido en el régimen de seguridad social que lo protege, en correspondencia con el dictamen de dicha Comisión.

LIBRO TERCERO DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

TÍTULO I ORGANIZACIONES SINDICALES

CAPÍTULO I PRINCIPIOS, DERECHOS, Y DEBERES

Artículo 463.1. Derecho de sindicación de los trabajadores. Los trabajadores, con independencia de la naturaleza o características de su trabajo y de la forma de gestión, tienen el derecho de afiliarse de forma voluntaria a las organizaciones sindicales y elegir a sus representantes, de conformidad con lo regulado en la Constitución de la República de Cuba, los estatutos y reglamentos de la organización sindical y sus principios unitarios fundacionales.

2. Los trabajadores tienen garantizado el libre ejercicio del derecho de sindicación, de conformidad con lo previsto en la ley.

3. Los trabajadores gozan de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que afecte o menoscabe la libertad sindical en relación con su empleo, en los casos en que el empleador condiciona el acceso al empleo y su permanencia a la condición de que no se afilie a una organización sindical o a la de dejar de ser miembro de esta, da por terminada la relación de trabajo o afecta los derechos de un trabajador debido a su afiliación sindical o a la participación en actividades sindicales fuera de la jornada de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 464.1. Principios. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus derechos como representantes de los trabajadores, se rigen por los principios de:

- a) Libertad sindical: las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa y tienen derecho a promover acciones ante las instancias competentes para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos en el trabajo y de seguridad social, que surgen como resultado de los procesos de negociación colectiva.



- b) Autotutela: los trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan, pueden accionar y demandar la protección de sus derechos e intereses, contra cualquier acto que impida u obstaculice el libre ejercicio de la libertad sindical, para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes o para obtener un progreso en el nivel de protección actual.
- c) Autoregulación: las organizaciones sindicales en la protección y defensa de sus intereses legítimos, tienen derecho a la plena autonomía en su funcionamiento y administración, a elegir libremente sus representantes, la autorregulación de sus estatutos, normativas y reglamentos internos y gozan de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines, conforme a lo previsto en la Constitución de la República de Cuba.
- d) Participación: Las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores, toman parte de forma activa en las decisiones fundamentales mediante los procesos de negociación colectiva y la participación directa de los trabajadores.

Artículo 465. Derechos. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, sobre la base de los principios y en correspondencia con los estatutos y resoluciones de la organización, tienen los derechos siguientes:

- a) Representar y defender los derechos de los trabajadores, en el ejercicio de la protección de sus intereses individuales y colectivos, propugnar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la realización progresiva de sus derechos en correspondencia con los resultados colectivos de la entidad y los individuales;
- b) participar en representación de los trabajadores, en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía, intervenir en la toma de decisiones, así como proponer medidas encaminadas a su perfeccionamiento;
- c) gestionar, exigir y acordar con el empleador la realización de los procesos de negociación, concertación y control del convenio colectivo de trabajo, exigiendo su cumplimiento y actualización periódica;
- d) exigir y recibir por parte del empleador de manera periódica, el estado y resultado de la gestión laboral, económica y financiera;
- e) negociar y acordar el diseño, implementación y control de la remuneración de los trabajadores;
- f) planificar, organizar y gestionar las tareas concernientes al trabajo sindical;
- g) participar en la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la prevención y gestión de riesgos e informar a los trabajadores de sus resultados;
- h) conocer los resultados de la inspección del trabajo y participar en la elaboración e implementación de los planes de medidas para corregir las infracciones detectadas, eliminar o limitar sus causas y condiciones;
- i) participar en las reuniones de los órganos colegiados de dirección;
- j) designar a los miembros del ejecutivo sindical que integran los órganos de Justicia Laboral, el Comité de Expertos u otra comisión que se constituya al efecto;
- k) proponer de común acuerdo con el empleador, los trabajadores que forman parte de los órganos colegiados de dirección, lo que se aprueba en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores;
- l) acordar con el empleador y los trabajadores como parte del convenio colectivo de trabajo, la periodicidad en que se van a ejecutar las formas de rendición de cuentas del empleador, así como el seguimiento a sus resultados y acuerdos adoptados;
- m) ejercer las atribuciones que les confiere la legislación y el convenio colectivo de trabajo en la adopción de decisiones;
- n) realizar la inspección sindical;
- ñ) convocar la Asamblea General de Afiliados, Trabajadores y de Representantes, incluidas las que se realizan para la elección del Órgano de Justicia Laboral, el Comité de Expertos u otras comisiones establecidas
- o) capacitar y preparar de forma integral a los dirigentes sindicales; y
- p) otros derechos que le reconozca la ley.



Artículo 466. Deberes. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades tienen los deberes siguientes:

- a) Promover en los trabajadores la educación política, ideológica, cívica, sindical, económica, jurídica y laboral, a través de la capacitación sindical, técnica-profesional y cultural, así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;
- b) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social;
- c) educar a los trabajadores en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, eficacia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, respetar y cumplir las leyes, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor;
- d) exigir la realización del trabajo en condiciones seguras y saludables, el uso de los medios y equipos de protección individual, y lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo;
- e) capacitar a los dirigentes sindicales para el cumplimiento de sus funciones;
- f) impulsar y estimular la creatividad de los colectivos laborales, su participación en la solución de los problemas técnico-productivos y de los servicios, favoreciendo la labor de los innovadores y racionalizadores y en la adopción de las principales decisiones en la entidad y velar por el cumplimiento de la legislación específica en esa materia;
- g) exigir por la negociación, disposición y realización progresiva de los derechos concedidos a los trabajadores en este Código; y
- h) otros deberes que le reconozca la ley.

Artículo 467.1. Alcance. Los derechos y deberes de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes se asumen en correspondencia con los estatutos y resoluciones de la organización.

2. Los derechos y deberes de los trabajadores afiliados se regulan en sus estatutos, reglamentos y resoluciones, acorde con el principio de autorregulación.

CAPÍTULO II GARANTÍAS A LOS DIRIGENTES SINDICALES

Artículo 468. Garantías a los dirigentes de la organización sindical. Los dirigentes de las organizaciones sindicales, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, el empleador garantiza para el ejercicio de su gestión lo siguiente:

- a) No pueden ser trasladados, ni imponerles medidas disciplinarias, ni afectarlos en sus condiciones laborales, ni terminar su relación de trabajo con motivo del desempeño de sus funciones sindicales, cuando esta se realiza conforme a la ley;
- b) los locales, recursos y demás facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones, derechos y deberes, incluido el tiempo de la jornada laboral que dedican a estas, las que se acuerdan en el convenio colectivo de trabajo;
- c) recibir información periódica sobre la planificación, regulación, gestión y control de la entidad, de sus resultados financieros, de las auditorías internas y externas, y demás formas de control ejecutadas, de los planes de medidas y de las correcciones que se prevén para solucionar las deficiencias señaladas y participar de forma activa en estos procesos;
- d) otras garantías que la ley reconozca o se pacten entre las partes en el convenio colectivo de trabajo.

CAPÍTULO III INSPECCIÓN SINDICAL

Artículo 469.1. Inspección sindical. Las organizaciones sindicales con la participación de los trabajadores, realizan inspecciones para controlar y exigir el cumplimiento de lo previsto en este Código y en la legislación complementaria y las disposiciones internas de la organización.



2. Los empleadores están obligados a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones y facilidades que se requieran para el desarrollo de la inspección sindical.

3. Los empleadores son responsables de analizar los resultados de las inspecciones sindicales, acordar con la organización sindical el plan de medidas para subsanar las deficiencias y eliminar sus causas, así como informar y debatir los resultados y planes con los trabajadores en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y como parte del proceso de rendición de cuentas.

4. El resultado de las inspecciones sindicales se informa a los niveles superiores de ambas partes, para que los órganos del Estado, organismos de la Administración Central, organizaciones superiores de dirección empresarial, órganos locales del Poder Popular puedan analizar los resultados y adoptar las decisiones que correspondan.

TÍTULO II PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 470.1. Derecho de participación. Los trabajadores tienen derecho a participar de forma activa, integral y sistemática, en la toma de las principales decisiones relativas a los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía.

2. Este derecho comprende la participación de los colectivos laborales y de los trabajadores en la administración y gestión, las facultades, principios y funciones que posibilitan que estos se impliquen activamente, se involucren y actúen de modo determinante en cada proceso, tomen parte e influyan en las decisiones fundamentales, con impacto transformador, a partir del aporte efectivo, sistemático y el ejercicio de iniciativa e innovación.

Artículo 471. Objetivos. La participación tiene como objetivo elevar los resultados en el trabajo, promover la mejora continua de la entidad, así como acordar la regulación y materialización progresiva de los derechos en el trabajo y de seguridad social, a partir del aporte efectivo y sistemático y el ejercicio de la iniciativa e innovación de los trabajadores como sujetos de cambio, y su mayor implicación en las decisiones y en los resultados.

Artículo 472.1. Principios de la participación. La participación de los trabajadores se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Autonomía: Los empleadores, las organizaciones sindicales y los trabajadores ejercen libremente sus funciones en materia de participación, con sujeción a lo previsto en la Constitución de la República de Cuba, en este Código y lo acordado en los convenios colectivos de trabajo.
- b) Flexibilidad: Las formas que adopta la participación de los trabajadores en la entidad deben adecuarse a la actividad, organización, estructura, y a las características de los colectivos laborales, y a los nuevos retos o exigencias, de forma tal que dicha participación sea un mecanismo determinante para la mejora continua de los diferentes procesos.
- c) Materialidad: La participación debe permitir a los trabajadores implicarse, involucrarse, intervenir en acciones y decisiones, expresar sus puntos de vista, solicitar el esclarecimiento o la profundización de algún aspecto, no estar ajenas, formar parte de los procesos, elimina toda práctica formal y permite que sus sugerencias o propuestas, una vez analizadas y aprobadas, se implementen.
- d) Corresponsabilidad: La solución de problemas relevantes requiere el desarrollo de acciones con responsabilidad compartida entre el empleador, la organización sindical y los trabajadores.

2. La participación puede ser promovida por el empleador, por la organización sindical en representación de los trabajadores, o por los trabajadores, a todos los niveles.



3. El empleador es el responsable de la instrumentación de los procedimientos de participación, su desarrollo, ejecución y control de sus resultados, en correspondencia con lo acordado con la organización sindical y trabajadores en el convenio colectivo de trabajo según corresponda.

4. La organización sindical, el empleador y los trabajadores acuerdan las modalidades de participación, las que se analizan y aprueban en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y se incluyen en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 473.1. Efectividad de la participación. Las decisiones fundamentales se analizan y se aprueban en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, como órgano superior de la organización sindical y espacio de participación activa de los trabajadores, con la participación del empleador, quién tiene la responsabilidad de implementarlos en los términos y la forma acordada.

2. Si el trabajador considera que se ha violado su derecho de participación, puede reclamar según el procedimiento previsto en este Código para las reclamaciones de derechos.

CAPÍTULO II FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Artículo 474.1. Formas de participación. La participación de los trabajadores puede ser individual, colectiva, e indirecta.

- a) Es individual cuando el trabajador por sí mismo contribuye o influye en la adopción de decisiones o asume funciones dentro de los procesos, promovido por su jefe inmediato o por iniciativa propia; el análisis entre el trabajador y su directivo inmediato de una problemática de impacto en los resultados, las posibles soluciones, o por la presentación de propuestas para la mejora continua y el perfeccionamiento de la gestión; esta modalidad se origina por iniciativa del trabajador o de un directivo.
- b) Es colectiva cuando se promueve por iniciativa de un grupo de trabajadores, de la organización sindical, de un cuadro o por decisión de un órgano colegiado de dirección o de asesoramiento; cuando se desarrolla en asambleas de afiliados, de trabajadores y de representantes como resultado de aportes colectivos, en la negociación y aprobación de los convenios colectivos de trabajo, o cuando por acuerdo entre las partes se ejerce en los órganos colegiados de dirección, otros órganos consultivos, asesores o en grupos de trabajo; puede manifestarse en las asambleas que correspondan para el análisis de resultados, rendición de cuenta, círculos de calidad que promueva la mejora continua mediante métodos innovadores, trabajo en equipo para obtener determinados resultados, consulta en grupo mediante la constitución de grupos temporales de trabajo con un objetivo específico, grupos de proyectos, grupos especiales de tareas, comités consultivos conjuntos, negociación de la productividad y valoración de tareas para su perfeccionamiento, asambleas de asociados de la Asociación Nacional Innovadores y Racionalizadores y otros espacios que incluyen un trabajo colectivo;
- c) Es indirecta cuando el trabajador, representado por su organización sindical o en la asamblea de representantes, influyen o participan en la adopción de decisiones y en el control de los resultados, la que puede ser promovida por iniciativa de la organización sindical, de un grupo de trabajadores o de un órgano colegiado de dirección o de asesoramiento.

2. Pueden acordarse otras formas de participación de resultar necesario, para lograr los objetivos de las entidades.

Artículo 475. Temas objeto de la participación. Son objeto de la participación de los trabajadores los temas que se incorporan como resultado de la negociación colectiva y los aspectos generales siguientes:

1. En materia de planificación:
 - a) La elaboración y propuesta del plan y presupuesto de la entidad;
 - b) el incremento de los ingresos, la disminución de los gastos, los aportes a la eficiencia;
 - c) las opciones más convenientes para la ejecución y control del plan;
 - d) las desviaciones en el cumplimiento del plan del área o de la entidad y sus posibles soluciones;
 - e) mejorar las condiciones de trabajo, la alimentación donde corresponda, la remuneración por el trabajo y asegurar el descanso; y



- f) la realización de los estudios de organización del trabajo, valoración de los resultados y adopción de las medidas que correspondan.
2. En materia de regulación, las disposiciones normativas que:
- a) Deben adoptarse para perfeccionar la eficiencia, eficacia, productividad y calidad de la entidad;
 - b) limitan u obstaculizan el desarrollo de la entidad;
 - c) estimulen el ahorro y el uso racional de los recursos materiales y financieros y establecen las medidas a adoptar;
 - d) consoliden el control interno y la adecuada gestión del capital humano en la entidad.
3. En materia de gestión:
- a) La productividad del trabajo y la eficiencia en la actividad económica;
 - b) las propuestas de innovación y racionalización a nivel de área o de entidad;
 - c) el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de los sistemas y procesos de la entidad;
 - d) solución de problemas;
 - e) el sistema de comunicación e información.
4. En materia de control:
- a) Efectividad del sistema de control interno en los temas objeto de comprobación, que impactan en la eficiencia y la eficacia;
 - b) verificación de la ejecución de los objetivos aprobados y las causas que inciden en su incumplimiento y las acciones para lograr su plena realización;
 - c) análisis de las posibles acciones correctoras y evaluación de la eficacia de los planes y presupuestos.

Artículo 476.1. Temas objeto de la participación indispensable de los trabajadores. La participación de los trabajadores es indispensable en los procesos y actividades siguientes:

- a) Elaboración del proyecto del plan de la economía y el presupuesto;
- b) control y seguimiento de la ejecución del plan y presupuesto en asambleas de afiliados y trabajadores; análisis de las posibles acciones correctoras y evaluación de su eficacia;
- c) organización del sistema salarial y la remuneración por el trabajo;
- d) aprobación de los destinos de las utilidades y su distribución;
- e) evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados y las causas que inciden en su incumplimiento;
- f) evaluación de la eficacia del plan de prevención de riesgos y el enfrentamiento a las manifestaciones delictivas en los procesos o actividades que la ley dispone la consulta o aprobación en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores por los trabajadores y en otras que se considere por su importancia o trascendencia;
- g) comprobación de los resultados del sistema de control interno, que impactan en la eficiencia empresarial y en los resultados;
- h) en los procesos o actividades que la ley dispone la aprobación de la organización sindical de común acuerdo con el empleador;
- i) identificación de un problema relevante y su posible solución;
- j) identificación de las desviaciones en el cumplimiento del plan del área y sus posibles soluciones;
- k) las medidas de ahorro y el cumplimiento e impacto de las inversiones;
- l) la respuesta o solución a los planteamientos formulados por los afiliados y trabajadores;
- m) procesos de cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos u estructurales;
- n) elaboración del Reglamento Disciplinario Interno;



- ñ) elaboración y aprobación del convenio colectivo de trabajo; y
- o) resultados del movimiento de innovadores y racionalizadores y sus impactos.

2. El empleador está obligado a crear las condiciones necesarias para la realización de los espacios y formas de participación de los trabajadores, según lo pactado, brindan la información necesaria y oportuna que les permita una efectiva contribución y rinde cuentas a los trabajadores del cumplimiento de esta responsabilidad.

3. La organización sindical controla y exige que se cumpla lo pactado en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 477.1. Efectividad de la participación. La organización sindical exige y controla la efectividad de la participación de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.

2. Los trabajadores, independientemente de su categoría ocupacional, son corresponsables de hacer efectivas las formas y vías de participación que se prevén en este Código y en las disposiciones normativas complementarias que se aprueben, y asumen las consecuencias que se deriven de su inacción.

3. Cualquier acción que lesione o vulnere el derecho de participación de los trabajadores, puede conllevar a una reclamación en materia de derechos de trabajo de estos o de su organización sindical, en correspondencia con lo previsto en este Código.

CAPÍTULO III SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Artículo 478.1. Sistema de control interno. Los empleadores con la participación de la organización sindical y de los trabajadores, diseñan, actualizan e implementan su sistema de control interno, al cual integran los elementos esenciales de la Gestión del Capital Humano que inciden directamente en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, según lo establecido en las normas específicas, de acuerdo con sus características, competencias y atribuciones, evalúa su efectividad, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

2. Las organizaciones sindicales realizan la revisión y análisis sistemático de la participación de los trabajadores en los espacios definidos en sus entidades y exigen y controlan su cumplimiento por los empleadores.

Artículo 479.1. Rendición de cuenta administrativa. Los cuadros y funcionarios de las instituciones presupuestadas y las entidades empresariales están obligados a rendir cuenta de los resultados de su gestión, dar seguimiento y respuestas a los planteamientos, inquietudes y acuerdos que se presentan en la Asamblea General de Afiliados y trabajadores o en las otras formas de participación acordadas en el convenio colectivo de trabajo.

2. El proceso de rendición de cuenta es un acto público en la entidad donde se realice, por lo que su celebración debe ser informada con antelación por los medios idóneos, lo que incluye el contenido e información de la rendición de cuentas con transparencia, para asegurar la participación efectiva y la preparación de los trabajadores y que puedan conocer y evaluar cómo se ha desarrollado la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales.

3. Es un proceso continuo y periódico, que se planifica en varios momentos en el año, cada acción de rendición de cuenta debe guardar relación con la anterior, se evalúan las cuestiones pendientes y se acuerdan metas, objetivos o estrategias para ser examinadas en el próximo proceso, lo que se adecua a las condiciones organizativas y a la actividad económica de cada entidad y se pacta en el convenio colectivo de trabajo.

4. La rendición de cuenta es un derecho irrenunciable por parte de los colectivos laborales, no es negociable por parte del empleador, y la organización sindical exige el cumplimiento de los acuerdos adoptados, las respuestas a los planteamientos e inquietudes de los trabajadores y por el ejercicio de este derecho.

TÍTULO III NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I GENERALIDADES



Artículo 480.1. Derecho a la negociación colectiva. Los trabajadores, empleadores y las organizaciones sindicales tienen derecho a participar de forma activa en la realización de los diagnósticos, análisis y procesos de negociación colectiva, con el objetivo de acordar de forma consensuada y beneficiosa para las partes, sobre la base de la regulación sistémica y progresiva de los derechos y condiciones de trabajo, así como las acciones y medidas encaminadas a lograr la mejora continua de la eficiencia, eficacia, productividad, calidad, resultados y aportes económicos al país.

2. Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la organización sindical, en representación de los trabajadores, y el empleador, sobre la base de los principios de autonomía de la voluntad y plena igualdad entre las partes, con el objeto de acordar las condiciones según las cuales debe desarrollarse el trabajo en una entidad, lo que se formaliza en el convenio colectivo de trabajo, como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.

Artículo 481.1. Convenio colectivo de trabajo. El convenio colectivo de trabajo es el instrumento jurídico suscrito por la organización sindical de una parte, y por la otra el empleador, como resultado de procesos de negociación colectiva, de forma progresiva, en el que se acuerda lo concerniente a las condiciones de trabajo que rigen en las relaciones de trabajo individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes según lo previsto en la ley, así como los mecanismos de participación de los trabajadores.

2. El convenio colectivo de trabajo se concierta para cada entidad, por el empleador y la organización sindical en:

- a) Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado y en ambos casos sus dependencias administrativas, así como las instituciones presupuestadas;
- b) empresas y las organizaciones que agrupan las empresas y unidades empresariales, con independencia de la denominación que reciban;
- c) empresas y unidades subordinadas a las organizaciones políticas, de masas y sociales;
- d) sociedades mercantiles cubanas;
- e) micro, pequeñas y medianas empresas; y
- f) las empresas mixtas, así como en los contratos de asociación económica internacional y en otras modalidades de la inversión extranjera, en cuyo caso, el convenio colectivo de trabajo se concierta y suscribe, cuando la contratación se realiza a través de la entidad empleadora, por la empresa mixta o la empresa de capital totalmente extranjero, la entidad empleadora y la organización sindical correspondiente.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 482.1. Procedimiento. Para la elaboración del convenio colectivo de trabajo se acuerdan Lineamientos, entre los representantes de las organizaciones sindicales a nivel nacional, provincial y municipal con los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, las organizaciones superiores de dirección empresarial, entidades nacionales, gobiernos y sus mecanismos de representación, que constituyen documentos metodológicos al establecer los objetivos y aspectos específicos para una rama, sector o actividad, con una vigencia máxima tres años.

2. Las partes firmantes de los Lineamientos Generales adoptan las medidas que correspondan para que las entidades, en coordinación con las organizaciones sindicales, concierten o actualicen los convenios colectivos de trabajo, según sus particularidades.

3. Las organizaciones sindicales y el mecanismo de representación de los empleadores acuerdan y aprueban de conjunto la metodología y los procedimientos para la ejecución de los procesos de negociación colectiva.

4. Los trabajadores al concluir las negociaciones, debaten sobre las propuestas que presenten las partes, emiten sus criterios y sugerencias, las que se analizan de conjunto por las partes, se toman acuerdos en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores donde se aprueba el convenio colectivo de trabajo y se incluyen las modificaciones al proyecto cuando corresponda, antes de su aprobación por la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.



Artículo 483. Cláusulas del convenio colectivo de trabajo. Las cláusulas del convenio colectivo de trabajo deben contener las especificidades de la entidad para la mejor realización de los derechos, deberes y las condiciones de trabajo que asumen las partes para el cumplimiento de lo previsto en este Código, las disposiciones normativas complementarias y las especificaciones sobre:

- a) El proceso de incorporación al empleo, los procedimientos internos de selección, la duración de la convocatoria y del período de prueba;
- b) el mecanismo para evaluar la capacidad demostrada en las entidades que no es posible cumplir con los requisitos de composición del Comité de Expertos previstos en este Código, cuando corresponde;
- c) plazos y condiciones para realizar la evaluación del trabajo;
- d) los mecanismos de reversibilidad y otras cuestiones asociadas a la formación, promoción y estabilidad en el empleo y el ejercicio del pluriempleo;
- e) el régimen de trabajo y descanso, horario de trabajo, pausas en la jornada de trabajo y las previstas para el descanso y necesidades personales;
- f) la fecha y forma de pago del salario, plazos y condiciones del pago de la remuneración condicionada a la evaluación de indicadores económicos;
- g) la organización del sistema salarial en el sector empresarial;
- h) cargos cuyas labores no se puede interrumpir y deben realizar doble turno y la compensación de la retribución del trabajo extraordinario mediante el otorgamiento de tiempo de descanso proporcional;
- i) planes de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- j) determinación de las áreas de responsabilidad material;
- k) las garantías y facilidades otorgadas a la organización sindical;
- l) las modalidades y formas de participación de los trabajadores en los procesos, incluida la rendición de cuenta y su periodicidad;
- m) período de vigencia y prórroga del convenio colectivo de trabajo, así como la periodicidad para comprobar el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo;
- n) acuerdo para extender la aplicación del Convenio a otros lugares o áreas de trabajo; y
- o) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

Artículo 484. Anexos del convenio colectivo de trabajo. Forman parte del convenio colectivo de trabajo en forma de anexo, los documentos siguientes:

- a) Acta de aprobación del convenio colectivo de trabajo y sus modificaciones;
- b) determinación de las competencias laborales;
- c) plan de capacitación;
- d) listado de cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo;
- e) Reglamento disciplinario interno;
- f) Reglamento para el sistema de pago por resultados, cuando corresponda;
- g) Reglamento para el pago de la distribución de utilidades, cuando corresponda;
- h) Reglamento para el pago por el alto desempeño;
- i) relación de cargos en los que se puede utilizar trabajo extraordinario en sus diferentes modalidades;
- j) programa de prevención de riesgos laborales, equipos, procesos, actividades de alto riesgo, así como los riesgos que requieren instrucción periódica y su frecuencia;
- k) Protocolo o el procedimiento de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, según corresponda y los plazos en que se realiza su monitoreo y evaluación;



- l) cargos que se ocupan por designación: funcionarios, otros trabajadores designados y los que ocupan los trabajadores de confianza con diferente denominación, pero que realizan las mismas funciones; y
- m) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

Artículo 485.1. Aprobación del convenio colectivo de trabajo. El convenio colectivo de trabajo se firma por las partes, luego de aprobado en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y se determina la fecha de entrada en vigor, el período de vigencia; se suscriben dos ejemplares, uno para el jefe de la entidad y otro para la organización sindical.

2. Las partes pueden acordar extender la aplicación del convenio colectivo de trabajo a lugares o áreas de trabajo fuera de donde fue concertado, en cuyo caso se elaboran anexos donde queden incluidas las especificidades de cada lugar, cumpliendo el mismo procedimiento en relación a la negociación.

3. El empleador y la organización sindical están obligadas a custodiar el documento, divulgar su contenido a los trabajadores y preparar a los cuadros, funcionarios, designados y trabajadores de su contenido a través de las vías posibles.

4. Las partes acuerdan la periodicidad para comprobar el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo, de cuyos resultados informan a los trabajadores en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores convocada al efecto, estableciendo como mínimo su evaluación trimestral.

Artículo 486.1. Legalidad del convenio colectivo de trabajo. Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo son de obligatorio cumplimiento, incluidas los trabajadores que no se afilian a la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación.

2. Las cláusulas que se acuerden contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos legales.

Artículo 487.1. Período de vigencia del convenio colectivo de trabajo. Las partes acuerdan el período de vigencia del convenio colectivo de trabajo, cuya duración no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, sin perjuicio de que puedan prever cláusulas revisables en períodos menores.

2. Durante el período de vigencia se realizan las modificaciones, adiciones o supresiones que se acuerden o aquellas que se deriven de disposiciones legales, las que se formalizan mediante un suplemento, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código para la aprobación del convenio colectivo de trabajo.

3. Las partes pueden acordar la prórroga de la vigencia del convenio colectivo de trabajo, por un límite que no exceda de la mitad del período para el cual fue pactado.

4. Una vez vencido el período acordado, continúan vigentes las cláusulas que garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores, hasta que se suscriba el nuevo convenio colectivo de trabajo.

Artículo 488.1. Control de la legalidad del convenio colectivo de trabajo. Las partes firmantes del convenio colectivo de trabajo son las responsables, junto a los trabajadores de comprobar el cumplimiento de sus cláusulas en los órganos colegiados de dirección, en asambleas de representantes, afiliados y trabajadores, del ejecutivo sindical y otros que se considere.

2. Cuando se detecte por algunas de las partes el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas acordadas en el convenio colectivo de trabajo, se procede de inmediato a su notificación a la parte infractora, a los efectos de adoptar las medidas para su solución, y se informa en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

Artículo 489.1. Proceso conciliatorio. Si se mantiene el incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo, la parte afectada lo comunica de inmediato a los niveles superiores de las partes en un plazo que no exceda los quince días, y a estos efectos se constituye el órgano de conciliación compuesto por el nivel administrativo superior de la entidad y la organización sindical correspondiente, con la participación del jefe de la entidad y el secretario general de la organización sindical de base.



2. El órgano de conciliación cuenta con un plazo de hasta quince días hábiles para reunirse en audiencia pública y ejecutar acciones con el propósito de lograr un acuerdo entre las partes, o en su caso adoptar decisiones sobre el incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo; la audiencia de conciliación puede efectuarse en varias sesiones de trabajo y su resultado se hace constar en acta, la cual se notifica a las partes para su conocimiento y efectos pertinentes.
3. Si existe acuerdo entre las partes, se incluye en el acta, y los casos en que los acuerdos adoptados suponen la modificación del convenio colectivo de trabajo, se deja constancia para que, en un plazo no mayor de treinta días hábiles contados a partir de la notificación, se realice la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores para aprobar la modificación acordada.
4. En caso de no existir acuerdo, se comunica a las partes que pueden acordar someterlo al procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias en un plazo no mayor de noventa días, contados a partir de la notificación del acta del proceso conciliatorio.
5. En las formas de gestión no estatal las partes en discrepancia pueden acudir al proceso conciliatorio que hayan pactado en su normativa interna y de no ser así, solicitan directamente un procedimiento de arbitraje.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 490. Alcance. Para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del convenio colectivo de trabajo, así como en relación a la interpretación o cumplimiento de las cláusulas, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlas voluntariamente al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, para lo cual se comprometen a cumplir la decisión que se adopte.

Artículo 491.1. Procedimiento de actuación del órgano de arbitraje. El jefe de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, una vez recibido el escrito de solicitud de arbitraje, presentado por las partes discrepantes, solicita a la organización sindical y al órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial y órganos locales del Poder Popular correspondientes, la designación de sus representantes para la integración del órgano de arbitraje.

2. El órgano de arbitraje se integra por un cuadro que funge como su coordinador, dos inspectores de reconocido prestigio y experiencia de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo seleccionados por las partes, un representante designado por la organización sindical a nivel nacional y otro por el órgano el Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial y órganos locales del Poder Popular correspondientes al sector, rama o actividad a la que pertenece la entidad donde se origina el conflicto.
3. El órgano de arbitraje recopila la información que resulte necesaria, en correspondencia con el asunto que origina la discrepancia, y cita a las partes discrepantes para la comparecencia que debe efectuarse en un plazo de hasta diez días hábiles a partir de recibida la solicitud, y si una de las partes no asiste, el proceso de arbitraje continúa.
4. En la comparecencia, el órgano de arbitraje escucha los argumentos de las partes, formula las preguntas necesarias y deja constancia mediante acta, anexa los documentos presentados, la que se firma por las partes y el órgano de arbitraje; y de ser necesario el esclarecimiento de algún asunto, dispone su investigación dentro de los siete días hábiles siguientes a la celebración de la comparecencia.

Artículo 492.1. Decisión del Órgano de Arbitraje. La decisión del Órgano de Arbitraje es colectiva, se adopta por mayoría simple y se dicta en el plazo de cinco días hábiles posteriores a la comparecencia, mediante escrito fundamentado, que se notifica a las partes para su inmediato y obligatorio cumplimiento.

2. Si el Órgano de Arbitraje adopta una decisión sin cumplir las formalidades o contraria a lo previsto en la ley, este puede ser anulado por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de la parte afectada.



LIBRO CUARTO ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 493.1. Alcance. La Administración del Trabajo se integra por las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo.

2. El Sistema de la Administración del Trabajo se encarga de la formulación, aplicación y supervisión de las disposiciones normativas nacionales del trabajo, del desarrollo del empleo y del capital humano, de los estudios, investigaciones y estadísticas sobre el trabajo.

2. El Sistema de Administración del Trabajo incluye el Servicio de Gestión de Empleo Territorial, y un sistema de Inspección del Trabajo para controlar el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de trabajo y de seguridad social y otras funciones que se le encargan.

Artículo 494.1. Mecanismos de organización y coordinación. Para una adecuada organización y coordinación dentro del Sistema de Administración del Trabajo, se establece la consulta y cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como autoridad nacional del trabajo y los mecanismos de representación de trabajadores y empleadores, en las materias de trabajo y seguridad social.

2. A estos fines, se compilan opiniones e informaciones de carácter técnico, se examinan las tendencias presentes y previsibles, para la adopción de decisiones y la definición de las medidas de ejecución en materia laboral.

TÍTULO II AUTORIDADES DE TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 495.1. Autoridades de trabajo. Son autoridades de trabajo:

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- b) la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales;
- c) las direcciones de Trabajo y Seguridad Social provinciales y municipales;
- d) los restantes órganos del Estado y organismos de la Administración Central del Estado previstos en este Código, en la materia que son rectores.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo de la Administración Central del Estado y la autoridad nacional que se encarga de proponer, dirigir y controlar la política del Estado y el Gobierno en materia de trabajo, prevención, asistencia, trabajo social y seguridad social, y para el cumplimiento de sus funciones específicas, cuenta con unidades organizativas subordinadas y adscriptas.

3. La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y dispone o aplica las medidas legalmente establecidas y da seguimiento a su cumplimiento, en todos los ámbitos donde se establecen las relaciones de trabajo previstas en este Código.

4. Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales y provinciales pertenecientes a las estructuras organizativas de las administraciones locales del Poder Popular cumplen las funciones en materia laboral, salarial, de seguridad y salud en el trabajo, de seguridad, prevención, asistencia y trabajo social en el territorio previstas en este Código y en las disposiciones normativas específicas.



Artículo 496.1. Responsabilidades. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social provinciales y municipales, en lo que a cada cual corresponda, dentro del Sistema de Administración del Trabajo son responsables de:

- a) Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, y en la adopción de medidas institucionales apropiadas para coordinar las actividades de las autoridades y organismos que se ocupan de los distintos aspectos del empleo, en consulta con los mecanismos de representación de los trabajadores y de los empleadores;
- b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, y las que están en busca de empleo, conforme a lo previsto en la legislación y realizar las propuestas para su mejora continua;
- c) coordinar el Servicio de Gestión de Empleo Territorial, los programas de creación y promoción del empleo, y participar en la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada;
- d) poner sus servicios a disposición de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, para promover a nivel nacional, local y de los diferentes sectores de la actividad económica, las consultas y cooperación efectivas entre los trabajadores, los organismos de la Administración Central del Estado, y los mecanismos de representación de los empleadores y de los trabajadores;
- e) participar en la elaboración de políticas y programas de desarrollo del capital humano, incluyendo la orientación y la formación profesional;
- f) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten, para contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo;
- g) proveer instancias de conciliación apropiadas en los casos de conflictos colectivos;
- h) desarrollar investigaciones y promover su realización por otras entidades; y
- i) participar en representación del Estado, en lo relativo a las cuestiones internacionales del trabajo y la seguridad social.

2. Las políticas de trabajo y seguridad social se elaboran con la participación efectiva de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores y la organización de empleadores.

CAPÍTULO II DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE EMPLEO TERRITORIAL

Artículo 497.1. Servicio de Gestión de Empleo Territorial. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial es el servicio público gratuito que facilita el acceso a un empleo digno a los solicitantes de empleo y a los trabajadores que desean un cambio de empleo, para contribuir a satisfacer las demandas de fuerza de trabajo de los empleadores y de la gestión de capacitación y formación para el empleo, así como la implementación de políticas en materia de promoción y generación de empleos en los territorios.

2. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial se integra por una red de oficinas territoriales subordinadas a las direcciones de Trabajo y Seguridad Social de cada municipio del país, y está sujeto al control de la autoridad nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. El personal que brinda el Servicio de Gestión de Empleo Territorial recibe formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 498.1. Objetivos. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial tiene los objetivos siguientes:

- a) Facilitar el acceso al empleo de las personas en condiciones de trabajar, con prioridad en los jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial, licenciados del Servicio Militar, personas en situación de vulnerabilidad y los que cumplen sanción penal y medida de seguridad posdelictiva en libertad;
- b) fortalecer la capacidad de gestión del Gobierno en la generación de empleos dignos, en correspondencia con las estrategias locales del desarrollo económico social y las oportunidades existentes en el territorio;



- c) estimular la participación de las personas inactivas para lograr un mejor aprovechamiento del capital humano existente;
- d) proponer y coordinar programas de formación y capacitación para el empleo.
- e) fomentar la autogestión del empleo que permita el emprendimiento de las personas en el ámbito laboral.

2. Las funciones y procedimientos para la implementación de este Servicio se regulan en la disposición normativa complementaria a este Código.

CAPÍTULO III INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Sección Primera Generalidades

Artículo 499.1. Autoridades de la inspección del trabajo. La inspección del trabajo es facultad de:

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respecto a la legislación laboral, salarial, seguridad y salud en el trabajo, de seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social;
- b) el Ministerio de Salud Pública, respecto a medicina e higiene del trabajo;
- c) el Ministerio del Interior, en lo relativo a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas;
- d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente;
- e) los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones en materia laboral, salarial, seguridad y salud en el trabajo, de seguridad social; y
- f) las direcciones de Inspección y Supervisión de las estructuras administrativas de las administraciones locales del Poder Popular que realizan inspecciones estatales sobre lo previsto en las disposiciones normativas específicas.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejecuta la inspección del trabajo, mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales en los respectivos territorios.

3. Las autoridades a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, pueden integrarse para la ejecución de inspecciones especializadas a los efectos de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y en materia de protección integral de los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan a trabajar, pueden solicitar la intervención y el asesoramiento de las comisiones provinciales y municipales de la Niñez, Adolescencias y Juventudes, en el ámbito de sus respectivas competencias.

4. El control del cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social se ejecuta también por los empleadores.

Artículo 500.1. Sujetos de la inspección del trabajo. Los sujetos de la inspección del trabajo son los empleadores radicados en el territorio nacional, con independencia del sector, y otros que la ley determine.

2. De los resultados de la inspección debe suministrarse información al empleador, a la organización sindical correspondiente y a los trabajadores.

3. La acción para exigir responsabilidad a los infractores del orden jurídico, prescribe cuando la infracción y sus efectos o las causas están eliminados en el momento de la inspección.

4. Cuando de los hechos considerados como infracciones puede derivarse la exigencia de responsabilidad penal, el inspector lo informa a la autoridad que ordenó la realización de la inspección, a los fines de formular la denuncia ante la autoridad correspondiente.



Sección Segunda Infracciones

Artículo 502. Infracciones generales. Se consideran infracciones generales:

- a) La vulneración de los principios, derechos, garantías y preceptos dispuestos en la Constitución de la República, el presente Código y sus disposiciones normativas específicas y complementarias;
- b) Incumplir los acuerdos firmes de los órganos que en las entidades resuelven los conflictos de trabajo y las decisiones de los tribunales de justicia;
- c) obstaculizar o impedir la actuación de los inspectores en el ejercicio de sus funciones; y
- d) incumplir las medidas o acciones dispuestas por la inspección del trabajo en el uso de sus facultades, atendiendo al resultado de las acciones de inspección ejecutadas.

Artículo 503. Infracciones en el empleo y la contratación o designación. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en el empleo y la contratación o designación las siguientes:

- a) Emplear trabajadores sin concertar el contrato de trabajo o utilizar los tipos de contratos sin sujeción a lo previsto en la legislación;
- b) permitir o propiciar situaciones de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral;
- c) limitar sin causa justificada, la contratación de personas por las autoridades u órganos legalmente competentes;
- d) contratar trabajadores con pluriempleo, sin observar lo previsto en este Código o sin la autorización para ejercerlo en los casos que corresponda;
- e) emplear a extranjeros residentes temporales, de inmobiliaria y humanitarios sin poseer el Permiso de Trabajo; o a extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente y provisional sin poseer la Acreditación;
- f) incumplir lo dispuesto en el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
- g) no contratar la póliza de seguro u otros mecanismos establecidos para la protección a los ingresos de los trabajadores en los casos previstos en la ley o hacer un uso indebido de ellos;
- h) obligar al trabajador a permanecer en la entidad por un período superior a los plazos de aviso previo previstos en este Código para la terminación de la relación de trabajo; y
- i) terminar la relación de trabajo aplicando causales, fundamentos y procedimientos sin amparo legal.

Artículo 504. Infracciones de las condiciones especiales de protección a los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, que se autorizan a incorporarse al empleo. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales de las condiciones especiales de protección a los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, que se autorizan a incorporarse al empleo, las siguientes:

- a) Emplear a menores de dieciocho años de edad, sin cumplir los requisitos establecidos o la autorización excepcional prevista en este Código;
- b) emplear a los adolescentes menores de quince años de edad en cualquier actividad laboral;
- c) incumplir lo establecido en la legislación con respecto a la certificación de su estado de salud, las prohibiciones absolutas para incorporarse al trabajo, las condiciones de trabajo;
- d) aplicar jornadas de trabajo superiores a las establecidas en este Código, impedir su descanso diario o semanal, vulnerar los períodos de vacaciones y recesos retribuidos previstos por la ley, o incumplir lo relacionado con el régimen de trabajo y descanso establecido en este Código.
- e) incumplir lo previsto en cuanto a la preparación, capacitación, y superación;
- f) no abonar la remuneración correspondiente a la jornada de trabajo completa; e
- g) incumplir lo establecido en este Código respecto al control administrativo, la comprobación periódica de las condiciones de trabajo y otras acciones que garantizan las condiciones especiales de protección.



Artículo 505. Infracciones de la protección a la trabajadora. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la protección a la trabajadora las siguientes:

- a) Emplear o mantener a la trabajadora gestante en cargos que por prescripción médica se consideran perjudiciales al embarazo;
- b) obligar a la trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta quince meses de edad, a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo;
- c) no conceder las licencias de maternidad retribuidas o no, y no pagar las prestaciones monetarias en la cuantía que legalmente corresponde;
- d) mantener laborando a la trabajadora en el período de licencia prenatal y postnatal;
- e) condicionar la contratación, permanencia o la promoción en el empleo de las mujeres trabajadoras, debido a su condición de embarazo; y
- f) terminar la relación de trabajo por motivos de embarazo.

Artículo 506. Infracciones del régimen de trabajo y descanso. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales del régimen de trabajo y descanso las siguientes:

- a) Aplicar jornadas de trabajo de duración superior a lo establecido y un régimen de trabajo y descanso excepcional, sin la aprobación de la autoridad facultada y sin correspondencia entre los tiempos de trabajo y descanso;
- b) no garantizar el descanso diario, semanal, y las pausas en la jornada de trabajo;
- c) no garantizar el disfrute de las vacaciones anuales pagadas o en su caso del mínimo de días acordado, según establece la ley; y
- d) incumplir lo establecido sobre el receso laboral en los días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

Artículo 507. Infracciones de la remuneración. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la remuneración las siguientes:

- a) Pagar un salario inferior al mínimo o al establecido para el cargo que desempeña el trabajador;
- b) no pagar la garantía salarial o hacerlo en cuantía menor a la que corresponda; y
- c) efectuar el pago del salario en una moneda que no es de curso legal, en especie o en cualquier otra forma que no sea en su expresión monetaria, o excederse de los plazos de pago acordados;
- d) realizar descuentos o retenciones superiores a lo que la ley permite;
- e) aplicar formas y sistemas de pago sin estar aprobados en la Asamblea de Afiliados y Trabajadores o pactados en el convenio colectivo de trabajo;
- f) no pactar lo relacionado con la distribución de utilidades o aprobar la remuneración por este concepto o ejecutar esta sin observar el principio del aporte individual.

Artículo 508. Infracciones de la seguridad y salud en el trabajo. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la seguridad y salud en el trabajo las siguientes:

- a) Incumplir las medidas para la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo y el programa de prevención para minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) no impartir la instrucción inicial y periódica en correspondencia con los riesgos en los lugares de trabajo;
- c) no garantizar la realización de exámenes médicos pre-empleo o periódicos a los trabajadores que lo requieran, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública;
- d) violar lo dispuesto sobre la entrega de equipos de protección personal, cuando corresponde o entregarlos sin que cumplan los requisitos exigidos;
- e) no emitir el permiso de seguridad para la ejecución de actividades, procesos u operación de equipos de alto riesgo o la realización de labores no habituales;



- f) no investigar los accidentes de trabajo y los equiparados a los efectos de la protección de la seguridad social; y
- g) no informar la ocurrencia de un accidente mortal de trabajo a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo.

Artículo 509. Infracciones de la seguridad social. Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la seguridad social las siguientes:

- a) Incumplir el pago de las prestaciones a los trabajadores en caso de incapacidad temporal o de invalidez parcial, durante los períodos y condiciones regulados en la ley;
- b) no confeccionar o actualizar la certificación de los tiempos de servicio prestados y salarios devengados por los trabajadores a los fines de la seguridad social; y
- c) no tramitar la pensión por edad cuando los trabajadores lo soliciten, en el plazo y cumpliendo los requisitos exigidos.

Sección Tercera **De la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo**

Artículo 510.1. Funciones específicas de la inspección del trabajo. Las funciones específicas de la inspección del trabajo son:

- a) Controlar el cumplimiento y aplicación de este Código de Trabajo y demás disposiciones normativas y reglamentarias en materia laboral, salarial, seguridad y salud en el trabajo, de seguridad y de prevención, asistencia y trabajo social, convenios colectivos de trabajo, cuyos aspectos a inspeccionar se desarrollan en las disposiciones normativas complementarias;
- b) investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo mortales;
- c) organizar, conducir y resolver en el proceso de arbitraje, ante los conflictos que se presenten entre las partes en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo;
- d) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y
- e) atender las quejas y denuncias recibidas por parte de las organizaciones sindicales y los trabajadores.

2. El jefe de la entidad inspeccionada está obligado a facilitar la documentación, brindar la información solicitada y las pruebas requeridas en el desarrollo de las inspecciones, y no obstaculizar la actuación de los inspectores.

Artículo 511.1. Medidas aplicables por la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo está facultada para adoptar directamente las medidas siguientes:

- a) Obligación de hacer, consiste en disponer por escrito al infractor la ejecución de actos encaminados a que cesen las causas y los efectos de la infracción dentro del plazo que se le fije, y de no hacerlo se ejecute por su jefe inmediato superior para que actúe contra el infractor;
- b) disponer clausura, paralización inmediata de equipos, maquinarias, cierre de locales o centros que se consideren peligrosos por atentar contra la seguridad y salud de los trabajadores o de la población en general o ambas.

2. La obligación de hacer se cumple en un plazo que no exceda de los treinta días posteriores a la imposición de la medida, si la autoridad facultada no le concede un plazo mayor para su cumplimiento.

3. La paralización de equipos, maquinarias o cierre de locales o centros, se notifica mediante acta y se colocan sellos oficiales de clausura en lugares visibles del equipo, maquinaria, locales y centros clausurados, lo que paraliza la realización de la actividad.

4. El levantamiento de la clausura temporal, se efectúa en presencia del inspector, después de eliminadas las causas y efectos de las condiciones inseguras que le dieron origen.

5. Cuando se comprueba por la inspección del Trabajo el incumplimiento por el jefe de la entidad de las medidas a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, se solicita la imposición de multas por las autoridades competentes.



Artículo 512.1. Medidas adicionales. Ante la comisión de las infracciones, la Inspección del Trabajo solicita y propone en correspondencia con la gravedad y consecuencia de las infracciones, además la aplicación de:

- a) Medidas administrativas o disciplinarias, a los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados y los trabajadores que tienen la responsabilidad de cumplimentar las normas legales infringidas;
- b) la suspensión temporal o definitiva de las licencias o autorizaciones para operar o continuar las labores; y
- c) el inicio de un proceso penal en caso de accidentes de trabajo que ocasionen la muerte del trabajador mediante denuncia o en aquellos casos donde se detecte en el momento de la inspección, la existencia de presuntos hechos delictivos contra los derechos de trabajo y la seguridad social, según lo previsto en el Código Penal consistentes en el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, la imposición indebida de medidas disciplinarias, acoso laboral, la lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social, el empleo ilegal del trabajo de personas menores de edad, o cuando se detecten daños económicos que superen la cuantía de la escasa entidad.

2. La denuncia a las autoridades penales, se presenta por escrito fundamentado del Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de las filiales provinciales o territoriales, según corresponda, adjuntando el acta o informe de la inspección, pruebas y demás documentos requeridos dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de concluido el acto de inspección.

Artículo 513. Notificación de la inspección. Los resultados de la inspección se notifican al jefe de la entidad en su órgano colegiado de dirección, mediante un acta en la que se declara la disposición infringida, la medida que se aplica y el plazo de su cumplimiento, su carácter recurrible, la autoridad facultada para conocer y resolver el recurso, así como la forma y el plazo para ello.

Artículo 514.1. Recurso de apelación. La inconformidad con los resultados de la inspección se presentan mediante escrito fundamentado del jefe de la entidad, ante el Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de sus filiales como autoridades facultadas, en dependencia del nivel administrativo al que se subordina el inspector, dentro de los diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se notificó la medida.

2. La presentación de la inconformidad no interrumpe el cumplimiento de la medida impuesta.

3. El Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de las filiales territoriales resuelven el recurso en el plazo de veinte días hábiles siguientes a su presentación y dictan la Resolución correspondiente con la argumentación y fundamentos legales de su decisión, la que notifican dentro de los diez días hábiles siguientes.

Artículo 515. Procedimiento de revisión. La Resolución dictada en el recurso de apelación puede recurrirse en el procedimiento de revisión ante el jefe inmediato superior al que la emitió, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir día siguiente a la fecha de la notificación del recurso, cuya autoridad resuelve en el plazo de veinte días hábiles y agotado esta, queda expedita la vía judicial administrativa.

TÍTULO III GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Artículo 516. Capital Humano. El Capital Humano es el conjunto sistémico y sistemático de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad que poseen los trabajadores en una organización para crear más riquezas con eficiencia; es conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo.

Artículo 517.1. Gestión del Capital Humano. La gestión del Capital Humano es el proceso que integra las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con un enfoque basado en las competencias laborales, el talento y la capacidad de aprendizaje de sus trabajadores; es la metodología que facilita la plena realización del derecho de trabajo, garante del desarrollo progresivo de la capacidad demostrada a través de la formación y consolidación de los conocimientos, habilidades, valores y conductas, sentimientos que posibilitan una efectiva organización del trabajo, el incremento de la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo que contribuyen el desarrollo integral y profesional del trabajador y el logro de un desempeño laboral superior.



2. Los empleadores son responsables de acordar con la organización sindical y los trabajadores el sistema de gestión de capital humano que aplica la entidad, garantizando su efectiva implementación, la actualización sistémica y progresiva, en función de lograr un desempeño laboral superior en sus trabajadores y en la organización, así como un impacto positivo en la calidad, eficiencia y eficacia de los procesos.

3. La implementación de un Sistema de Gestión de Capital Humano en la entidad debe incluir los documentos que permitan identificar los procesos y la interrelación entre ellos, los procedimientos documentados y registros físicos o digitales.

4. Las disposiciones normativas relacionadas con la gestión del Capital Humano y los soportes informáticos se rigen por lo previsto por el Ministerio de Finanzas y Precios y los organismos competentes en esta materia.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los plazos establecidos en el presente Código y en las disposiciones normativas complementarias se refieren a días naturales, salvo cuando expresamente se dispone que son días hábiles.

SEGUNDA: Los plazos comienzan a contarse a partir del día natural o hábil, según el caso, siguiente al acto o hecho que los origina y vencen el último día, salvo que este coincida con un día inhábil, en que el vencimiento se traslada para el próximo día hábil.

TERCERA: Con respecto a la actuación del Órgano de Justicia Laboral o de la instancia prejudicial cuando corresponda, se consideran como días hábiles, los días laborables considerados como tales en correspondencia con el régimen de trabajo y descanso aprobado en la entidad donde está constituido o se encuentra funcionando esta instancia.

CUARTA: Todas las menciones que en la legislación vigente en cualquier materia se hacen relacionadas con la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo que se adquiere a los diecisiete años, se entiende referidas a los dieciocho años de edad.

QUINTA: Los adolescentes de diecisiete años que al momento de la entrada en vigor de este Código de Trabajo, se encuentran vinculados al trabajo, se mantienen laborando sin que requieran tramitar la autorización prevista en esta disposición normativa, y tienen los derechos y la protección que para esa edad, se establecen en la presente Ley.

SEXTA: Mantienen su vigencia las actividades y cargos en que se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, aprobados mediante los acuerdos del Consejo de Ministros dictados con anterioridad.

SÉPTIMA: Todas las menciones que en la legislación vigente se hacen relacionadas con los trabajadores disponibles, se entiende referidas a los trabajadores afectados por el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

OCTAVA: Las garantías del debido proceso y la defensa que el presente Código incorpora para los procedimientos disciplinarios y las vías de solución de conflictos, resultan aplicables a los que se estén tramitando en el momento de su entrada en vigor y los que se susciten con posterioridad a ella por hechos anteriores, incluidos los regímenes disciplinarios especiales, aun cuando estén pendientes de actualización las disposiciones que los regulan.

NOVENA: Los trabajadores que laboran en entidades donde se aplican procedimientos especiales de disciplina, reclaman por sus reglamentaciones específicas y agotadas éstas, queda expedita la vía judicial, con excepción de los que ostentan la categoría de cuadros y los trabajadores civiles de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, cuyos procedimientos administrativos especiales deben estar dotados de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal.

DÉCIMA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de sus instituciones, aprueban las disposiciones normativas que en materia de trabajo, disciplina, solución de conflictos, salarial y de otras retribuciones monetarias, corresponde aplicar a los militares, combatientes y a sus trabajadores civiles.



UNDÉCIMA: Las relaciones de trabajo de los que laboran en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas de cualquier nivel, se rigen en las cuestiones de inicio, modificación, terminación de la relación de trabajo y disciplina de trabajo, por sus reglamentaciones específicas o estatutos que deben estar dotados de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal, y una vez agotado el procedimiento interno de solución de conflictos, acceden a la vía judicial.

DUODÉCIMA: Los trabajadores que laboran en la Aduana General de la República se rigen por su procedimiento administrativo específico en materia de disciplina y solución de conflictos de trabajo, que debe estar dotado de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal, y agotado éste, acceden a la vía judicial.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los empleadores de cualquier sector cuentan con un plazo de hasta noventa días contados a partir de la publicación de esta Ley para:

- a) Realizar las adecuaciones en lo que corresponda a los contratos de trabajo, los suplementos y los documentos de designación;
- b) definir las competencias laborales distintivas de la organización, de los procesos principales y de los cargos;
- c) actualizar los reglamentos disciplinarios internos, ramales y de actividad; y
- d) actualizar los convenios colectivos de trabajo.

SEGUNDA: Los empleadores cuentan con un plazo de hasta noventa días a partir de la puesta en vigor del Código de Trabajo, para contratar la póliza de seguro o hacer efectivo los mecanismos para la protección de los ingresos de los trabajadores, y si en este plazo se produce el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, a los trabajadores se les aplica la protección prevista en este Código.

TERCERA: Las solicitudes para la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada que se encuentran en tramitación al momento de la entrada en vigor del presente Código, se ajustan a lo previsto en este Código de Trabajo.

CUARTA: Los procesos de disponibilidad que se encuentren en tramitación para su autorización al momento de la entrada en vigor de la presente Ley, se resuelven conforme a las facultades y el tratamiento salarial previsto en este Código, aunque no se haya contratado la póliza de seguro obligatoria o no se hayan hecho efectivos los mecanismos para proteger los ingresos de los trabajadores, en cuyo caso abonan la garantía salarial con su financiamiento.

QUINTA: Los trabajadores que en un proceso anterior fueron declarados disponibles y al entrar en vigor este Código, se encuentran reubicados con carácter temporal, el jefe de la entidad cuenta con un plazo de hasta sesenta días a partir de la puesta en vigor del presente Código de Trabajo, para reubicarlos de forma definitiva, y de no ser posible, aplica el tratamiento salarial previsto en este, ante el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, aunque no se haya contratado la póliza de seguro o no se hayan hecho efectivos los mecanismos para proteger los ingresos de los trabajadores que dispone este Código, en cuyo caso abonan la garantía salarial con su financiamiento.

SEXTA: Las reclamaciones presentadas a la autoridad facultada por la exigencia de la responsabilidad material, así como las reclamaciones presentadas a las comisiones que resuelven la inconformidad por la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, en ambos casos iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído una decisión firme o no hayan vencido los plazos para reclamar, se ajustan en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se derivan, a lo previsto en este Código.

SÉPTIMA: La autoridad facultada que al momento de la entrada en vigor del presente Código se encuentra tramitando el recurso de apelación o el procedimiento de revisión solicitado por alguna de las partes por la exigencia de la responsabilidad material, concluye su actuación por la legislación por la que fue promovida, y si persiste la inconformidad, las partes pueden acudir a la vía judicial dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.



OCTAVA: Las comisiones constituidas para resolver las inconformidades con la aplicación de la medida de separación del sector o actividad, tramitan los procesos pendientes y cesan en su funcionamiento, una vez que entregan los expedientes concluidos, en un plazo de cinco días hábiles al Órgano de Justicia Laboral de la entidad para que tramite la inconformidad de alguna de las partes o a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social correspondiente cuando no esté constituido el órgano.

NOVENA: La autoridad facultada que al momento de la entrada en vigor del presente Código se encuentra tramitando el procedimiento de revisión solicitado por alguna de las partes por la aplicación de la medida de separación del sector o actividad concluye su actuación, y si persiste la inconformidad, las partes pueden acudir a la vía judicial dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

DÉCIMA: Las reclamaciones de trabajo iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído la decisión firme o no hayan vencido los plazos para reclamar, se ajustan en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se derivan, a las disposiciones por las que se iniciaron.

UNDÉCIMA: Los órganos de Justicia Laboral se constituyen con la integración establecida en este Código en lo que corresponda, y se capacitan sus miembros, en un plazo que no exceda los noventa días contados a partir de la puesta en vigor de este Código de Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo, quedan encargados de dictar en el ámbito de sus competencias, las disposiciones normativas necesarias para el mejor cumplimiento de lo previsto en este Código en un plazo de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de esta Ley.

SEGUNDA: A los fines de garantizar que al momento de la entrada en vigor del Código de Trabajo se hayan dictado las disposiciones complementarias, se establece que en un plazo de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de esta Ley lo siguiente:

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta al Consejo de Ministros los proyectos de Resolución para regular la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento para la demanda, formación, asignación y ubicación de la fuerza de trabajo calificada y la que establece los modelos e informaciones que complementan lo previsto en este Código;
- b) los ministerios de Educación y Educación Superior, presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la actualización de la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente, el Ministerio de Cultura la referida a las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística, el sistema de contratación artística, comercialización y retribución en las manifestaciones de la música y los espectáculos y de las artes escénicas;
- c) el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a: la ubicación, contratación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la salud; el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su análisis, prevención y control, así como los exámenes médicos ocupacionales, su especificidad y periodicidad;
- d) los organismos rectores de ramas y actividades, según el ámbito de su competencia, dictan o actualizan, según corresponda, las disposiciones normativas específicas que se requieren para la gestión de la seguridad y salud por los empleadores, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por entidades acreditadas a tales efectos; y
- e) El Ministerio de Finanzas y Precios y las instituciones competentes dictan o actualizan en su caso, las disposiciones normativas relacionadas con los mecanismos para la protección de los ingresos de los trabajadores, los beneficios fiscales que se conceden a los empleadores que contratan personas en situación de discapacidad y egresados de las escuelas especiales, así como las referidas a la gestión del Capital Humano y los soportes informáticos que se utilizan a estos fines para su mejor aplicación.



TERCERA: Los organismos de la Administración Central del Estado dictan en el ámbito de sus respectivas competencias las disposiciones normativas que se requieran para la adecuada implementación de lo que se dispone en este Código.

CUARTA: Se derogan:

- a) Ley 116 "Código de Trabajo", del 20 de diciembre de 2013;
- b) el artículo 37 de la Ley 105 "De Seguridad Social", del 27 de diciembre de 2008, referido a las situaciones que se equiparan al accidente de trabajo a los efectos de la protección de la seguridad social;
- c) Decreto Ley 131, que establece las regulaciones jurídico laborales especiales para los trabajadores del sistema de órganos aduaneros, del 30 de noviembre de 1991;
- d) Decreto Ley 249 "De la Responsabilidad Material", del 23 de julio de 2007;
- e) Decreto 116 "Reglamento para la inspección sindical de protección e higiene del trabajo", del 13 de junio de 1983;
- f) Decreto 326 "Reglamento del Código de Trabajo", del 12 de junio de 2014;
- g) Decreto 50 "Modificativo del Decreto 326 "Reglamento del Código de trabajo", del 23 de agosto de 2021;
- h) el Capítulo II y los artículos 4, 7, 8, 27, 28, ambos inclusive, del Decreto 96 "Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral", del 13 de septiembre de 2023;
- i) Acuerdo 8003 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, que aprueba el tratamiento salarial a los cuadros que se incorporan a tiempo completo a cursos por interés estatal, del 6 de octubre de 2016,
- j) Acuerdo 8008 del Consejo de Ministros, que aprueba las premisas para la solicitud al Consejo de Ministros de la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, del 5 de octubre de 2016; y
- k) Acuerdo 8625 del Consejo de Ministros, que establece la capacitación y superación de postgrado de especial interés estatal, del 11 de julio de 2019.

QUINTA: Se derogan las disposiciones normativas del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

- a) Resolución 43, establece las regulaciones laborales aplicables a los trabajadores que solicitan viajar al exterior por asuntos particulares, del 13 de octubre de 2012;
- b) Resolución 24, autoriza a los productores agropecuarios, vinculado o no a cooperativas a contratar fuerza de trabajo en los picos de cosecha, siembra, labores culturales u otras actividades de similar naturaleza, del 21 de septiembre de 2020;
- c) Resolución 15, establece el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, del 19 de febrero de 2021;
- d) Resolución 66, establece el tratamiento salarial aplicable a los trabajadores por concurrir al centro asistencial para su vacunación contra la COVID-19, del 2 de julio de 2021;
- e) Resolución 71, aprueba el Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, del 12 de agosto de 2021;
- f) Resolución 86, establece el tratamiento salarial aplicable al trabajador por concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la COVID-19, del menor de edad encargado de su cuidado, del 14 de octubre de 2021; y
- g) Resolución 9, establece el tratamiento laboral y salarial aplicable al viernes santo, del 18 de abril de 2025.

SEXTA: Esta Ley conjuntamente con las disposiciones normativas complementarias, entra en vigor en un plazo de noventa días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular, Palacio de las Convenciones en La Habana, a los ____ días del mes de _____ de 202__.

Juan Esteban Lazo Hernández,
Presidente de la Asamblea Nacional
del Poder Popular