

ANTEPROYECTO



2025



Material para consulta con los trabajadores

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República de Cuba, proclamada el 10 de abril de 2019, regula aspectos relacionados con el derecho de trabajo y la seguridad social, cuyo contenido impacta la legislación laboral vigente en estas materias; que unido a las transformaciones previstas en la actualización del modelo económico cubano y los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución actualizados en el 8vo Congreso del PCC; el Plan Nacional de Desarrollo Económico Social hasta el 2030, implementado a partir de los programas y proyectos del Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, de los que se derivan nuevos conceptos, definiciones, regulaciones en materia de trabajo e importantes modificaciones legislativas, entre otros aspectos, recomendaron el inicio de un proceso de revisión del actual Código de Trabajo Ley 116, del 20 de diciembre de 2013, el Decreto 326 del 12 de junio de 2014 vigentes desde el mes junio de 2014, para identificar los asuntos que debían ser modificados, actualizados o incorporados.

Con este propósito fue constituido un Grupo de Trabajo Temporal conformado por representantes de Órganos, Organismos y Organizaciones, especialistas del derecho de trabajo, académicos, profesionales, empleadores y cuadros sindicales. Desarrollando las acciones siguientes:

1. Elaboración de un diagnóstico de la legislación 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.
2. Identificación y análisis de las normas, programas, políticas y resoluciones que impactan de forma directa o indirecta en el actual Código de Trabajo.
3. Estudio de la legislación comparada de Alemania, Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, España, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Reino Unido, Uruguay, Venezuela, China y Viet Nam.
4. Estudios de convenios internacionales.
5. Elaboración de la política para la modificación de la actual legislación.
6. Constitución de subgrupos de trabajo para la elaboración de cada uno de los capítulos del nuevo Código.
7. Una vez elaborada la propuesta de anteproyecto de Ley del Código de Trabajo:
 - Se realizó una consulta especializada a varias instituciones, organismos, ministerios y organizaciones.
 - Se presentó al grupo de Capacidad Legislativa.
 - Fue analizado en las Comisiones de Asuntos Constitucionales y Económicos de la Asamblea Nacional del Poder Popular la política propuesta para la modificación del actual Código.
8. Fueron incorporadas las recomendaciones realizadas en cada una de las consultas.
9. En la elaboración del anteproyecto de Ley del Código de Trabajo se tuvo en cuenta:
 - El desarrollo de 33 políticas aprobadas, que impactan directamente en 82 artículos y de forma indirecta en 146.
 - Se integra el contenido de 12 disposiciones normativas: 1 Decreto Ley, 2 decretos, 3 acuerdos del Consejo de Ministros, 6 resoluciones del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social.
 - El anteproyecto está estructurado en 4 libros, 20 títulos, 69 Capítulos, 525 Artículos, 10 disposiciones especiales, 12 disposiciones transitorias y 6 disposiciones finales.

Cumplimentados estos pasos, como parte del cronograma concebido, corresponde desplegar un amplio proceso de consulta con los trabajadores, que se ha decidido realizar del 8 de septiembre hasta el 30 de noviembre de 2025; momento propicio para que en cada colectivo laboral se desarrolle un profundo estudio y debate del Anteproyecto, que permita enriquecerlo. Debiendo adoptarse por empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores todas las medidas que aseguren el desarrollo del proceso con calidad, en el tiempo previsto y con aportes concretos.

Con este objetivo y para facilitar la consulta se ha elaborado un tabloide que será publicado en los si-

tios oficiales, será impreso y se diseñará una APK con su contenido. El mismo está estructurado en:

- Introducción.
- Antecedentes.
- Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo.
- Metodología a emplear en la consulta.
- Anexos.

Desde el 4 de junio se han desarrollado los seminarios de preparación a todos los niveles, intercambiando sobre las principales modificaciones que se introducen y los elementos a tener en cuenta para el proceso de consulta en cada colectivo laboral.

Participemos todos: “Por un Código de Trabajo donde todos Contamos”.

ANTECEDENTES

Constituyen antecedentes que fundamentan la propuesta de modificación del Código de Trabajo los siguientes:

- a) La Constitución de la República de Cuba, proclamada el 10 de abril de 2019, 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.

A partir de la implementación de estas políticas, medidas, normas jurídicas y programas se realizó un diagnóstico del actual Código Laboral para identificar los asuntos que debían ser modificados, actualizados o incorporados. Arrojando el siguiente resultado:

- I. El objeto del Código de Trabajo se limita solo a las relaciones de trabajo dentro y fuera del territorio nacional y omite otros elementos asociados al trabajo como derecho, deber y motivo de honor, la administración del trabajo, así como la relación colectiva de trabajo como mecanismo de inclusión social y laboral.
- II. Las formas de gestión del sector no estatal, no están expresamente definidas dentro del ámbito de aplicación, como empleadores de la fuerza de trabajo.
- III. No se define en la legislación la composición en las entidades de personas trabajadoras nacionales y los extranjeros.
- IV. No se reconoce el trabajo autónomo como forma de trabajo no subordinado.
- V. Se omiten los principios que rigen la aplicación e interpretación del Código de Trabajo, así como la formulación relativa al empleo digno, la no tolerancia a las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, la prohibición del trabajo forzoso y la igualdad en la remuneración para disminuir brechas de género.
- VI. La edad laboral de 17 años no se corresponde con la Convención sobre los Derechos del niño y otros instrumentos nacionales e internacionales.
- VII. El traslado de colectivos de trabajadores hacia otros territorios por déficit de fuerza de trabajo, es exclusivo de la provincia La Habana, y no se establece la obligatoriedad del empleador de garantizar el retorno a las provincias finalizado el trabajo.
- VIII. El término de especial interés estatal, no tiene en cuenta las políticas aprobadas para las prioridades en el acceso al empleo.
- IX. Es insuficiente el abordaje del empleo de las personas en situación de discapacidad, para favorecer su acceso en condiciones de igualdad y equidad.
- X. No existe distinción para la utilización del contrato por tiempo determinado y el previsto para la ejecución de un trabajo u obra, lo cual motiva su aplicación inadecuada; no se prohíbe su utilización para labores de carácter permanente, lo que afecta su estabilidad en el empleo.
- XI. La aprobación por el Consejo de Ministros de los cargos y actividades en los que se utiliza el contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, requiere una simplificación en su trámite.
- XII. La denominación actual como designados, de los trabajadores de las categorías de operario, técnico, administrativo y de servicio, es similar a los otros designados sujetos del Decreto Ley 67/23, lo que afecta su correcta determinación y requiere una diferenciación.
- XIII. No se establece el límite de horas que puede laborar la persona trabajadora con pluriempleo, lo cual puede afectar su seguridad y salud en el trabajo, y el derecho al descanso activo, social y familiar. No existe legalmente un reconocimiento a la pluriactividad.
- XIV. El principio de idoneidad demostrada resulta insuficiente para gestionar el capital humano, no está regulada la gestión por competencias.
- XV. No existe uniformidad en la protección salarial vigente ante las situaciones de desastres y en las interrupciones laborales.
- XVI. No se regula la ubicación anticipada desde los últimos años de la carrera de los estudiantes de cursos diurnos en las entidades y el tratamiento laboral y salarial durante este período.
- XVII. El término de 3 años para el cumplimiento del servicio social de los recién graduados resulta extenso y no se corresponde con el previsto para

- su preparación inicial; su cumplimiento se limita al sector estatal. La ubicación centralizada de los graduados de nivel superior y de los técnicos de nivel medio superior, no da respuesta a las prioridades del desarrollo territorial; no se disponen las causas para la suspensión del cumplimiento del servicio social y está limitada la facultad de las entidades para este proceso de autorización.
- XVIII. El plazo de dos meses de licencia no retribuida para viajar al exterior por asuntos particulares es insuficiente y cuando se presenta una situación excepcional que les impide retornar al país en el plazo convenido, pierden el vínculo laboral con la entidad. No está legalmente autorizada la posibilidad para los que viajan al exterior de mantenerse laborando mediante el teletrabajo, siempre que sea posible.
- XIX. Las personas trabajadoras con familiares bajo su cuidado tienen dificultades para que se les conceda una licencia no retribuida al ser una facultad discrecional del empleador y se ven obligados a solicitar la baja de la entidad por esta razón.
- XX. La protección que reciben las personas trabajadoras en el sistema empresarial ante situaciones de interrupción laboral y cese de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, proviene de los resultados de su gestión, lo cual afecta la eficiencia empresarial. En el sector no estatal no existe protección ante estas situaciones.
- XXI. Los contratados que laboran bajo la subordinación de personas naturales, solo tienen garantizados derechos mínimos.
- XXII. Limitada autonomía de las entidades para el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales y resulta insuficiente la protección que reciben los afectados. El término trabajador disponible no se reconoce en la legislación internacional. Cuando se cancela la actividad por solicitud del titular persona natural o se disuelve el proyecto, y en los casos de extinción y disolución de las MIPYMES, los contratadas no reciben protección a sus ingresos.
- XXIII. En la reglamentación del trabajo a distancia y el teletrabajo no se prevén los gastos en que incurre la persona trabajadora, ni las condiciones de seguridad y salud, no se precisa el derecho a la desconexión digital y las condiciones para el ejercicio del derecho de reversibilidad. No se prevé la posibilidad de pactar su uso, ante circunstancias personales o familiares que permitan conciliar la vida laboral y familiar.
- XXIV. La facultad de aprobación de los regímenes de trabajo y descanso excepcionales a nivel de la OSDE limita la autonomía empresarial.
- XXV. No se incluye en la remuneración por el trabajo, otros ingresos asociados a los resultados del trabajo, que forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones de la seguridad social a largo plazo.
- XXVI. El cálculo del salario promedio tomando como base seis meses no se corresponde con los resultados del ejercicio económico de la entidad en el año y la remuneración asociada a estos.
- XXVII. La seguridad y salud en el trabajo declarada por la OIT como un derecho fundamental del trabajo, se aborda de manera insuficiente.
- XXVIII. En el sistema de justicia laboral la solución de conflictos de trabajo individuales está limitado el acceso a la vía judicial para las medidas disciplinarias que no modifican el status del trabajador. Las reclamaciones por disponibilidad solo proceden por violación de procedimiento. No está prevista una solución legal cuando el órgano de Justicia Laboral viola los términos establecidos en la ley.
- XXIX. El procedimiento de solución de conflictos en la etapa prejudicial en los regímenes especiales de disciplina carece en algunos casos del debido proceso.
- a) La facultad exclusiva del jefe de la entidad para aplicar la separación del sector o actividad, dificulta su adecuada aplicación.
- b) El procedimiento de solución de conflictos por la aplicación de la separación del sector carece del debido proceso, causado por la vulneración de la igualdad procesal, la falta de cumplimiento de las comisiones y el estado de indefensión por esta causa, por la vía administrativa, sin acceso a la vía judicial.
- c) Los conflictos laborales entre los socios de las MIPYMES, los miembros de las cooperativas y los trabajadores contratados, se resuelven según lo previsto en los estatutos y en la legislación vigente, y no existe pronunciamiento expreso para el acceso a la vía judicial.
- d) La solución de conflictos para los trabajadores de la Aduana General de la República, de los que laboran en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas, en las formas asociativas, los miembros de la Organización Nacional de Bufete Colectivos, los que prestan servicios en las representaciones extranjeras se rigen por la legislación específica o por sus estatutos, sin acceso a la vía judicial.
- XXX. Está limitada la participación efectiva de la organización sindical, pues las decisiones del empleador se adoptan oído su parecer. No se disponen los mecanismos para implementar de forma efectiva la negociación colectiva y la participación de las personas trabajadoras en la planificación, regulación, gestión y control de la economía en la toma de decisiones.
- XXI. No se reflejan las transformaciones realizadas en la Administración del Trabajo, a partir de las actuales estructuras organizativas de las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular. El servicio de orientación laboral que brindan las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social no da respuesta a las políticas aprobadas respecto al empleo y a la diversidad de actores sociales y no contribuye al fortalecimiento de la autonomía territorial. La representación de los empleadores, aunque en la práctica interviene en los procesos de elaboración de las políticas en materia de trabajo y seguridad social, no está expresamente regulado en la ley, como parte del mecanismo tripartito de funcionamiento de la OIT.
- XXII. La imposición de multas por la autoridad del trabajo por incumplimiento de lo previsto en la legislación laboral es incompatible con la política contravencional.
- Derivado de este diagnóstico, fue elaborada y aprobada la política para actualizar el actual Código de Trabajo, la cual recoge las principales modificaciones a realizar en el cuerpo de la Ley.
- POLÍTICAS:**
- I. Incorporar al objeto del Código de Trabajo lo relativo a la relación individual de trabajo, y los derechos que se derivan; la garantía para que las personas en condiciones de trabajar, tengan un empleo digno y laboren en entornos de trabajo seguros y saludables, así como incorporar el acceso al empleo de grupos priorizados, las garantías de las personas trabajadoras a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes para la solución de los conflictos individuales y colectivos; los principios, derechos y funciones de las organizaciones sindicales y las garantías para el ejercicio de su gestión; los principios que rigen las relaciones colectivas de trabajo, la administración del trabajo y el control del cumplimiento de la legislación de trabajo y seguridad social.
- II. El Código de Trabajo es de aplicación a todas las personas trabajadoras y empleadores del país, con independencia del sector donde laboren. Incorporar en el ámbito de aplicación como sujetos a las formas de gestión no estatal; las MIPYMES, las cooperativas, los titulares de los proyectos de trabajo por cuenta propia y de desarrollo local, las formas asociativas y cualquier otra institución o forma de gestión no estatal, todos ellos en su condición de empleador, establecen relaciones laborales con las personas trabajadoras que requieren para desarrollar su actividad, lo cual se rige por lo previsto en este Código y sus disposiciones normativas complementarias y específicas. Los empleadores del sector no estatal cumplen las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo.
- III. Las personas trabajadoras contratadas por las entidades de la inversión extranjera, como mínimo el 85 % deben ser cubanos o extranjeros residentes permanentes, salvo en el caso de los que integran el órgano de dirección y administración. Las excepciones a esta regla, se aprueban por el órgano colegiado de dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con la organización sindical correspondiente, mediante Resolución de su titular.
- IV. La persona trabajadora autónoma es la que labora por cuenta propia sin subordinación a un empleador, y sin tener personas trabajadoras bajo su dependencia; tiene los derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la ley les reconozca, y se disponen los derechos en el ejercicio de la actividad.
- V. Mantener los principios que rigen la aplicación e interpretación del Código de Trabajo y las disposiciones normativas complementarias de igualdad y no discriminación e incorporar los de irrenunciabilidad y progresividad de los derechos de trabajo, el protectorio, estabilidad laboral, protección mínima, prohibición del trabajo forzoso, igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, participación y actuación colectiva.
- VI. Establecer 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. El empleo digno respeta la dignidad humana de la persona trabajadora sobre la base de la realización progresiva de los principios, derechos y garantías laborales que protege la Constitución de la República de Cuba, el Código de Trabajo y sus disposiciones normativas complementarias. Se prohíbe el trabajo forzoso, la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral, así como el trabajo de los niños, niñas y adolescentes.
- VII. La capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo se adquiere a los 18 años y la protección especial de los jóvenes que excepcionalmente son autorizados a trabajar, se extiende desde los 15 hasta los 17 años. Mantener las circunstancias en las que se autorizan y disponer el control administrativo por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social y por las entidades donde laboran.
- VIII. Extender para todos los territorios la posibilidad de trasladar personas trabajadoras provenientes de otros lugares del país, para suplir fuerza de trabajo deficitaria de manera temporal o permanente, ratificar la obligación del empleador de garantizar condiciones de vida y alojamiento y el retorno a sus provincias de origen.
- IX. Las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social mediante el Servicio de gestión de empleo territorial, en correspondencia con las necesidades de los empleadores, priorizan para el acceso al empleo de jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial, licenciados del Servicio Militar Activo, personas en situación de vulnerabilidad y los que cumplen sanción penal o medida de seguridad en libertad.
- X. Los empleadores realizan los 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. Los empleadores que contratan a personas en situación de discapacidad y egresados de las escuelas especiales, reciben los beneficios fiscales establecidos por el Ministerio de Finanzas y Precios.
- XI. El contrato por tiempo determinado se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para el período de prueba, el cumplimiento del servicio social, sustituir temporalmente a los ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación, las personas de nueva incorporación que reciben cursos de capacitación. El contrato para la ejecución de un trabajo u obra se utiliza para realizar labores que se ejecutan en un período determinado y concluye al finalizar el trabajo para el que fue pactado. Se prohíbe utilizar el contrato por tiempo determinado para labores de carácter permanente, con las excepciones previstas.
- En las relaciones de trabajo que se formalizan en el sector no estatal, se utilizan los tipos de contratos previstos en el Código de Trabajo, en dependencia de la naturaleza de la actividad.

- XII. Facultar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social previa consulta con la organización sindical correspondiente, para aprobar las actividades y cargos en los que se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, previa solicitud del jefe del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial o de un empleador del sector no estatal, y mantener las premisas para su aprobación en el órgano colegiado de dirección correspondiente.
- XIII. Establecer la denominación “persona trabajadora de confianza” para los designados de las categorías de operario, técnico, administrativo y de servicio que requieren requisitos de discrecionalidad y confiabilidad en el desempeño de sus funciones, y disponer el análisis de la capacidad demostrada ante la pérdida de los requisitos para su permanencia en el cargo.
- XIV. Establecer que la duración de la jornada de trabajo para los que ejercen el pluriempleo no puede exceder de 13 horas diarias, al combinar una jornada completa y una a tiempo parcial sin que exceda 5 horas, para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como el descanso activo, social y familiar de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras pueden realizar pluriactividad cuando de forma simultánea, trabajan con subordinación a un empleador o no, y son sujetos de regímenes de seguridad social diferentes.
- XV. La capacidad demostrada es el principio que rige el proceso de incorporación al empleo, determinar la permanencia en el cargo, la promoción en el trabajo y la capacitación y superación, a partir de disponer la gestión por competencias como mecanismo para alcanzar un desempeño superior de la persona trabajadora. Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la capacidad demostrada, asociado a un desempeño superior de la persona trabajadora en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, de servicios y de calidad, que se exigen para el adecuado desempeño de sus funciones.
- XVI. Ante situaciones de desastres la persona trabajadora recibe hasta un mes, una garantía salarial equivalente al salario básico del cargo que ocupa.
- XVII. Los estudiantes de la enseñanza superior y los técnicos de nivel medio se asignan a las entidades de manera anticipada desde los últimos años de la carrera y especialidad, según las necesidades del territorio en que se encuentren; durante este período pueden contratarse, recibir la remuneración por el cargo que ocupan y se le reconocen los derechos de trabajo y seguridad social.
- XVIII. El servicio social se cumple por un plazo de dos años. Si no existe ubicación en el sector estatal, las direcciones Municipales de Trabajo y Seguridad Social realizan convenios con los actores del sector no estatal, en dependencia de las necesidades del territorio. Los graduados que no se incorporen o interrumpan su cumplimiento 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; se considera como causa justificada la superación en el extranjero por interés personal asociado al perfil profesional, lo cual requiere la autorización por el empleador, y pueden valorarse otras causas justificadas, que de forma particular ameritan la concesión de esta autorización. La asignación del recién graduado para el cumplimiento del servicio social se realiza teniendo en cuenta los sectores estratégicos de la economía y las prioridades definidas en las estrategias de desarrollo local por: los gobiernos provinciales para los graduados de nivel superior, previa consulta con los organismos asesores que fungen como balancistas en determinadas carreras, según se establece en la disposición normativa complementaria, facultad que se descentralizará de forma gradual; los graduados del técnico superior se ubican por el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial que solicitó su formación y los graduados del técnico de nivel medio superior, por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantiene la ubicación de los graduados de nivel superior para las oficinas centrales de los órganos, organismos y entidades nacionales.
- XIX. El jefe de la entidad puede prorrogar de forma excepcional por un plazo que no exceda el año natural, la duración de la licencia no retribuida para que las personas trabajadoras que viajan por asuntos particulares, puedan permanecer en el exterior ante la imposibilidad de su retorno al país, previa evaluación de las causas que se presenten con posterioridad al viaje.
- XX. El jefe de la entidad concede el derecho a una licencia no retribuida, a la persona trabajadora con familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, previa presentación de la evaluación de salud que certifica que el familiar requiere ayuda para realizar los actos esenciales de la vida diaria y la imposibilidad de su atención en una institución del Sistema Nacional para el cuidado integral de la vida.
- XXI. Establecer como causal de terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales y eliminar la denominación de trabajador disponible. Facultar a las entidades para determinar las personas trabajadoras que cesan en la actividad laboral por estos motivos, previa evaluación en el órgano colegiado de dirección, de común acuerdo con la organización sindical y análisis en la asamblea de afiliados y trabajadores. El principio de capacidad demostrada rige el proceso para determinar las personas trabajadoras que permanecen en la entidad y los afectados. Suprimir la reubicación temporal como parte del tratamiento laboral previsto en la ley. Cuando las personas trabajadoras que cesan en la entidad no logren 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. Si no acepta injustificadamente la propuesta de reubicación, solo tiene derecho a recibir el cien por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual procede la terminación de su relación de trabajo. En las micro, pequeñas o medianas empresas privadas esta protección se aplica en los casos de disolución, extinción o ante el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.
- XXII. Disponer la protección de un mes de salario a las personas trabajadoras contratadas, ante la suspensión temporal de la actividad del empleador persona natural y si la actividad se cancela reciben igual protección, que se financia en ambos casos con el seguro contratado.
- XXIII. Los empleadores de cualquier sector, con excepción de las instituciones presupuestadas, están obligados a contratar un seguro de desempleo para proteger los ingresos de las personas trabajadoras ante interrupción laboral; cese de su relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales; cancelación o disolución de la MIPYME; suspensión temporal del ejercicio de la actividad del empleador persona natural y otras causas que se establezcan legalmente.
- XXIV. Disponer que en el contrato de trabajo de los que laboran a distancia o mediante el teletrabajo, se acuerde lo referido a los gastos de la persona trabajadora asociados a estas formas de organización, que contiene la forma y las circunstancias que asume cada parte; las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; el derecho a la desconexión digital, para no ser contactada fuera de su jornada de trabajo, el derecho al ejercicio de reversibilidad, precisando las causas a partir de la posibilidad de regresar al trabajo presencial por cualquiera de las dos partes. El empleador pacta con la organización sindical mediante el convenio colectivo de trabajo, el uso de estas formas de organización siempre que sea posible por el cargo que ocupa, cuando concurren circunstancias personales o tiene familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, como vía para conciliar las actividades laborales con la vida personal y las responsabilidades del cuidado.
- XXV. Descentralizar al nivel de la empresa, la facultad para la aprobación de regímenes de trabajo y descanso excepcionales.
- XXVI. La remuneración por el trabajo incluye el salario, otros ingresos que reciben las personas trabajadoras asociadas a los resultados del trabajo que se consideran para el cálculo de las prestaciones a largo plazo de la seguridad social, así como otros incentivos.
- XXVII. El salario promedio es el resultado de dividir los salarios mensuales devengados en los últimos doce meses entre doce; si labora un período inferior, se determina teniendo en cuenta el tiempo laborado.
- XXVIII. Incluir en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo relativo a las causas de los accidentes de trayecto, los procedimientos de trabajo seguros, la declaración del accidente mayor, las consecuencias laborales de las decisiones de la Comisión de Peritaje Médico Laboral, permisos de seguridad para los trabajos de alto riesgo y otros.
- XIX. En las entidades que aplican el Sistema de Justicia Laboral, las personas trabajadoras pueden establecer su inconformidad con la aplicación de cualquiera de las medidas disciplinarias y debido a la decisión del cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, ante el Órgano de Justicia Laboral, y de persistir el desacuerdo de alguna de las partes con la decisión adoptada, pueden reclamar al tribunal municipal popular correspondiente. Si el Órgano de Justicia Laboral no resuelve la reclamación presentada en el plazo establecido, y el tribunal considera agotada la vía prejudicial a solicitud de la persona trabajadora, se paralizan las actuaciones del órgano en el estado procesal en que se encuentran, y se remite el expediente conformado al tribunal solicitante.
- XXX. Los procedimientos de solución de conflictos laborales individuales en la etapa prejudicial, deben estar dotados de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal. Las personas trabajadoras que laboran en entidades donde se aplican procedimientos especiales de disciplina, reclaman por sus reglamentaciones específicas y agotados éstas, pueden acudir a la vía judicial, con excepción de los que ostentan la categoría de cuadros y las personas trabajadoras civiles de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, cuyas reclamaciones se sustancian por los procesos administrativos establecidos en sus legislaciones específicas.
- a) El jefe máximo de la entidad es la única autoridad facultada para imponer la medida disciplinaria de separación del sector o actividad y excepcionalmente puede delegar dicha atribución por escrito, solo en el jefe máximo de la unidad empresarial de base. La inconformidad por aplicación de la medida de separación del sector o actividad se resuelve por el Órgano de Justicia Laboral; las partes inconformes pueden establecer demanda ante el Tribunal Provincial; se incorpora la actividad del comercio y servicio en el exterior para la aplicación de la medida de separación del sector o actividad; se suprime la vía administrativa para la solución de conflictos por la aplicación de esta medida.
- b) Los conflictos laborales entre la MIPYME y las personas trabajadoras contratadas, se reclaman directamente al Tribunal Municipal.
- c) Los conflictos laborales de las personas trabajadoras que laboran 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.
- d) La disciplina y la solución de conflictos para las personas trabajadoras que prestan servicios en las representaciones extranjeras se rigen por lo previsto en este Código y agotada la vía prejudicial, pueden demandar ante el Tribunal.
- e) Las personas trabajadoras de la Aduana General de la República se rigen por su procedimiento específico y agotado este, acceden a la vía judicial.
- f) Ratificar que 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 dichas instituciones, aprueban las normas y disposiciones que en materia de trabajo, disciplina y solución de conflictos, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a sus trabajadores civiles.

XXXI. Para hacer efectiva la participación de las personas trabajadoras, las decisiones del empleador se adoptan de común acuerdo con la organización sindical, lo que se reconoce mediante la negociación colectiva. Las personas trabajadoras participan en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía, en la administración y gestión de las entidades empresariales estatales e instituciones presupuestadas.

XXXII. La Administración del Trabajo es un sistema que comprende las autoridades de trabajo y el servicio de gestión de empleo territorial. Dicho servicio de gestión facilita el acceso a un empleo digno a los solicitantes de empleo y a las personas trabajadoras que desean un cambio de empleo, contribuye a la satisfacción de las demandas de los empleadores y a la gestión de capacitación y formación para el empleo. Las políticas de trabajo y seguridad social se elaboran con la participación efectiva del mecanismo de representación de los empleadores y las organizaciones sindicales como representantes de las personas trabajadoras.

XXXIII. Suprimir la aplicación de la medida de multa por los inspectores de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y disponer que, ante el incumplimiento de las medidas dispuestas por esta, se solicita la aplicación de medidas que correspondan a las autoridades competentes.

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 esta sea la vía fundamental de satisfacción de las necesidades, y 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, vigente desde junio de 2014, 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, del Plan de Acción de la Política Integral para la niñez, adolescencia y juveniles; las medidas que dan respuesta a la Política para la atención a la dinámica demográfica y el envejecimiento poblacional y del "Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres", aprobado mediante el Decreto Presidencial 198, del 20 de febrero de 2021, así como las modificaciones aprobadas por la Ley 141 "Código de Procesos", del 28 de octubre de 2021, relacionadas con el acceso de las personas

trabajadoras a la vía judicial, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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:

1. LEY ____

2. CÓDIGO DE TRABAJO

3. LIBRO PRIMERO

4. PARTE GENERAL

5. TÍTULO I

6. DISPOSICIONES PRELIMINARES

7. CAPÍTULO I

8. OBJETO Y FUNDAMENTOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

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

10. a) Regular las relaciones de trabajo individuales entre personas trabajadoras 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;

11. b) garantizar que las personas trabajadoras y las que están en condiciones de trabajar, tengan 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;

12. c) establecer los mecanismos para hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a promover las acciones que correspondan para la defensa de sus derechos, de acuerdo con lo previsto en este Código y las disposiciones que lo complementan;

13. d) regular los principios, derechos y funciones de las organizaciones sindicales como representantes de las personas trabajadoras, y las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión;

14. e) sistematizar y desarrollar los principios que rigen las relaciones colectivas de trabajo a través de la participación efectiva de las personas trabajadoras en la planificación, regulación, gestión y control de la economía en las entidades empresariales estatales y las instituciones presupuestadas donde laboran, para la mejora continua de los resultados del trabajo, a partir del aporte efectivo y sistemático, así como su mayor implicación en las decisiones que se adopten;

15. 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 las personas trabajadoras;

16. g) reconocer el trabajo autónomo que se realiza sin subordinación a un empleador y sin tener personas trabajadoras subordinadas y desarrollar los derechos de que son titulares estas personas trabajadoras; y

17. h) potenciar el trabajo como valor primordial de la sociedad y proceso indispensable para materializar el disfrute de los derechos y garantías de las personas trabajadoras, de las familias y de la sociedad, y con ello satisfacer las necesidades materiales, intelectuales y espirituales de la población.

18. Artículo 2. **Fundamentos.**

19. 1. Lo previsto en el Código de Trabajo se aplica de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República de Cuba.

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

21. 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;

22. 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;

23. 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;

24. d) en el orden económico y social, debe ser la fuente principal de ingresos que sustenta condiciones de vida dignas para lograr una justicia social y la protección inclusiva para todos, lo cual permite elevar el bienestar material y espiritual de las personas trabajadoras y los colectivos de trabajo, como presupuestos para contribuir al desarrollo próspero y sostenible de nuestro país, y la realización de proyectos individuales, colectivos y sociales, lo que se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales universales y otras prestaciones y beneficios.

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

26. CAPÍTULO II

27. ÁMBITO DE APLICACIÓN

28. Artículo 3. **Ámbito de aplicación.**

29. 1. Este Código se aplica a las relaciones de trabajo individuales que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas trabajadoras cubanas, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes, con independencia del sector donde laboran.

30. 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.

31. 3. Asimismo, regula las relaciones de trabajo individuales en Cuba, de las personas que previa autorización laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos.

32. 4. El Código de Trabajo también 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 de las personas trabajadoras.

33. Artículo 4. **Formas de gestión no estatal.** 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 no estatal que se apruebe, todos en su condición de empleador, establecen relaciones laborales con las personas trabajadoras que requieren para desarrollar su actividad, lo cual se rige por lo previsto en este Código y sus disposiciones normativas complementarias y específicas.

34. Artículo 5. **Integración del colectivo de la entidad.**

35. 1. En las entidades de la inversión extranjera, el empleador está obligado a integrar el colectivo de personas trabajadoras, como mínimo con el ochenta y cinco por ciento de cubanos o extranjeros residentes permanentes o provisionales, salvo en el caso de los que integran el órgano de dirección y administración.

36. 2. Excepcionalmente, cuando resulta necesario aprobar un por ciento inferior al previsto en el apartado anterior, se fundamenta ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social con los elementos

que justifican esa solicitud, lo que se aprueba por su órgano colegiado de dirección, previa consulta con la organización sindical correspondiente, y se formaliza mediante Resolución de su titular.

37. Artículo 6. Excepciones.

38. 1. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 4. Cualquier disposición normativa complementaria que restrinja, limite, suprima o afecte el ejercicio de los derechos y garantías reconocidos con carácter general en este Código, es nula.

42. Artículo 7. **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 las personas trabajadoras.

43. Artículo 8. Otras excepciones.

44. 1. Las personas trabajadoras profesionales y técnicas de la medicina, el personal docente, las personas trabajadoras que realizan actividades de ciencia, tecnología e innovación, de la rama artística y los atletas, se rigen por disposiciones normativas específicas con respecto a:

45. a) La contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la medicina;

46. b) la evaluación del trabajo del personal docente;

47. c) la evaluación del desempeño y la retribución por la participación en proyectos de los que realizan actividades de ciencia, tecnología e innovación;

48. d) las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística; y

49. e) el sistema de contratación para los atletas.

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

51. Artículo 9. Persona trabajadora autónoma.

52. 1. La persona trabajadora autónoma labora por cuenta propia sin subordinación a un empleador, y sin tener otras personas trabajadoras bajo su dependencia, y a tales efectos, tiene los derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la ley le reconozca.

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

54. a) Tener acceso a la autorización del ejercicio del trabajo por cuenta propia, siempre que no concurran impedimentos legales;

55. b) 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;

56. c) 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

57. d) acceder a la vía judicial, cuando considere que se han violado sus derechos.

58. 3. Las personas trabajadoras autónomas en el ejercicio de la actividad tienen las obligaciones siguientes:

59. a) Solicitar la autorización y portar los documentos que amparan el ejercicio de la actividad;

60. b) realizar las actividades descritas en el proyecto de trabajo para el cual está autorizado;

61. 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

62. d) contribuir a la seguridad social y abonar los impuestos que correspondan.

63. CAPÍTULO III

64. PRINCIPIOS

65. Artículo 10. **Principios.** El presente Código y las disposiciones normativas que lo complementan se interpretan y aplican teniendo en cuenta los principios, que son de obligatorio cumplimiento por las personas trabajadoras, los empleadores, y sus organizaciones representativas respectivamente, y son los siguientes:

66. a) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. La persona trabajadora 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 las personas a hacer dejación de sus derechos de trabajo.

67. b) Progresividad de los derechos del trabajo. Los derechos del trabajo en su regulación y realización, se incrementan de forma gradual y sistemática en su alcance y dimensión, de forma beneficiosa para las personas trabajadoras, 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 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.

68. c) Principio protectorio. Tiene como finalidad proteger la dignidad humana de la persona trabajadora; equipara las facultades del empleador con la regulación y realización de derechos y garantías laborales otorgados a la persona trabajadora, al brindar protección ante la posible ocurrencia de desigualdades en la relación de trabajo; los órganos a los que se atribuye la solución de los conflictos deben adoptar todas las medidas pertinentes para equilibrar las posiciones de las partes y evitar que la desigualdad entre el empleador y la persona trabajadora derive en una situación de indefensión para este;

69. d) Estabilidad laboral. Consiste en el derecho de la persona trabajadora a continuar en su cargo; protege el carácter indeterminado, la continuidad de la relación de trabajo y la seguridad jurídica de la persona trabajadora en el disfrute de sus derechos; la terminación de la relación de trabajo por tiempo determinado está sujeta a las causas previstas en este Código.

70. e) Protección mínima: Los contratos de trabajo y convenios colectivos amplían los derechos reconocidos en este Código y se consideran nulas aquellas cláusulas que los disminuyan o menoscaben.

71. f) Igualdad y no discriminación. Toda persona 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 para promover su inclusión laboral y el respeto a sus derechos individuales.

72. g) Igualdad de remuneración. Las personas trabajadoras reciben igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de ningún tipo, se dispone la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y la promoción de la igualdad de género.

73. h) Participación. Las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales y de empleadores, participan de forma efectiva en los procesos de planificación, regulación, gestión, negociación colectiva, toma de decisiones y control en la administración y

gestión de las entidades empresariales estatales y unidades presupuestadas, en tanto representan la propiedad socialista de todo el pueblo.

74. i) Actuación colectiva. En el proceso de concertación de la relación colectiva de trabajo, las personas trabajadoras, 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.

75. Artículo 11. Empleo digno.

76. 1. 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.

77. 2. El empleo digno es aquél que garantiza la dignidad humana de la persona trabajadora 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:

78. a) Garantizar la igualdad de oportunidades en la remuneración y en el acceso al empleo, sin discriminación de ningún tipo;

79. 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;

80. 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;

81. 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;

82. e) recibir la protección de la seguridad social ante las contingencias que pueda presentar y en caso de fallecimiento, la familia recibe similar protección; y

83. f) respetar los principios y derechos colectivos, como garantía de la realización progresiva de sus derechos en el trabajo y la participación efectiva en las decisiones fundamentales.

84. 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; y

85. 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.

86. Artículo 12. Prohibiciones.

87. 1. Se prohíbe la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral.

88. 2. Asimismo se prohíbe el trabajo de las niñas, los niños y los adolescentes, excepto cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en este Código.

89. 3. Es nula cualquier cláusula, disposición normativa, práctica del empleador o de actuación de la persona trabajadora, 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.

90. 4. Cuando se detectan situaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral se aplica lo previsto en este Código y en la disposición normativa específica.

91. Artículo 13. Prohibición del trabajo forzoso.

92. 1. Ninguna persona puede ser forzada a trabajar o a prestar servicios, 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.

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

94. a) Se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar activo y que tenga un carácter puramente militar;

95. b) forme parte de las obligaciones cívicas de los ciudadanos que están previstas en la legislación vigente, incluido el cumplimiento del servicio social;

96. 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;

97. 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

98. 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.

99. 3. Toda persona trabajadora 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.

100. TÍTULO II

101. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

102. CAPÍTULO I SUJETOS

103. Artículo 14. **Sujetos.**

104. 1. Los sujetos de la relación de trabajo individual son:

105. a) Persona trabajadora: persona natural cubana o extranjera con residencia en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora por cuenta ajena con subordinación a una persona jurídica o natural dotada de capacidad legal;

106. b) Empleador: persona jurídica o natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más personas trabajadoras.

107. 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 funciones y atribuciones 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.

108. 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.

109. Artículo 15. **Entidad.**

110. 1. A los efectos de este Código y de la aplicación de las disposiciones normativas complementarias en materia de 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.

111. 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 las personas trabajadoras que contrata para desarrollar su actividad.

112. CAPÍTULO II

113. DERECHOS Y DEBERES DE LA PERSONA TRABAJADORA

114. Artículo 16. **Derechos.** Las personas trabajadoras tienen los derechos siguientes:

115. a) Obtener un empleo digno en correspondencia con su elección, calificación, aptitud, capacidad demostrada y exigencias de la economía y la sociedad;

116. b) laborar en un entorno laboral seguro y saludable, de no tolerancia ante manifestaciones de discriminación, violencia y acoso;

117. c) percibir una remuneración sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, el tiempo traba-

jado, 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 de la persona trabajadora y aportar al desarrollo integral de su familia; -

118. 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;

119. e) recibir la garantía salarial en los casos previstos en el presente Código;

120. f) ser promovida a cargos de mayor jerarquía, complejidad y responsabilidad, sobre la base de su capacidad demostrada;

121. 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 términos dispuestos en este Código;

122. 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 licencias retribuidas o no y de incapacidad para el trabajo.

123. 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;

124. j) recibir un trato adecuado y de respeto a su dignidad;

125. k) promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social;

126. l) disfrutar de un debido proceso como garantía a su seguridad jurídica;

127. m) obtener la correspondiente reparación o indemnización en la forma que establece esta Ley;

128. n) asociarse y afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales, de conformidad con lo previsto en esta Ley, sus principios, estatutos y reglamentos;

129. o) 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 en las entidades empresariales estatales y unidades presupuestadas;

130. p) solicitar y recibir información por parte del empleador y 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;

131. q) 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; y

132. r) resolver sus controversias utilizando los métodos alternos de solución de conflictos, incluida la mediación, sobre la base del cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones dispuestos en este Código y en la legislación específica que los regula.

133. Artículo 17. **Deberes.** Las personas trabajadoras en ocasión del trabajo que desarrollan tienen los deberes siguientes:

134. a) Cumplir las obligaciones y atribuciones del cargo;

135. b) mantener la competencia laboral mediante la auto preparación y la capacitación, de forma permanente y sistemática;

136. c) cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones normativas específicas y los procedimientos de trabajo internos;

137. d) cumplir el orden y régimen disciplinario establecido, así como las indicaciones del empleador emitidas en el marco de sus facultades legales;

138. e) cuidar y preservar los recursos materiales, económicos y financieros que utilizan en el desempeño de su labor;

139. f) ser responsables en el ejercicio de sus derechos de trabajo y seguridad social;

140. g) respetar la dignidad del resto de las personas trabajadoras y no incurrir en actos o conductas

de violencia, acoso y discriminatorios en el ejercicio de las relaciones de trabajo; y

141. h) cuidar y proteger el medio ambiente en que desempeña su labor.

142. CAPÍTULO III

143. OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL EMPLEADOR

144. Artículo 18. **Obligaciones.** El empleador de cualquier sector cumple los principios, derechos, deberes y garantías constitucionales de las personas trabajadoras y para ello tiene las obligaciones siguientes:

145. a) Cumplir y hacer cumplir lo previsto en la Constitución de la República de Cuba, en este Código y en la legislación de trabajo y seguridad social y garantizar el cumplimiento y respeto a los principios, derechos y garantías que se establecen;

146. b) abonar la remuneración por el trabajo realizado en cumplimiento de los principios, requisitos y condiciones establecidos en el presente Código y en las normas específicas y en la forma, plazos y cuantías previstas en la legislación y las acordadas en el convenio colectivo de trabajo o en el contrato de trabajo, según corresponda;

147. c) garantizar las oportunidades y condiciones para que las personas accedan y disfruten de un empleo digno;

148. d) 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 personas trabajadoras con responsabilidades familiares para su atención y cuidado;

149. e) dirigir, organizar y controlar 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;

150. f) poner en conocimiento de las personas trabajadoras, las atribuciones y obligaciones del cargo, así como las disposiciones de carácter interno, incluidas las de seguridad y salud en el trabajo;

151. g) garantizar condiciones de trabajo adecuadas y un entorno laboral seguro y saludable;

152. h) promover un entorno laboral de no tolerancia ante las manifestaciones de violencia, acoso y discriminación; adoptar las acciones y medidas de prevención que se requieran para proteger a las personas trabajadoras y a los estudiantes que se encuentran realizando prácticas pre-profesionales en la entidad;

153. i) organizar la capacitación, superación y preparación, facilitar su acceso y garantizar su cumplimiento y control;

154. j) asegurar la constitución, el completamiento, el funcionamiento y la capacitación del Comité de Expertos y del Órgano de Justicia Laboral de la entidad, en los casos que corresponda;

155. k) designar de común acuerdo con la organización sindical, previa consulta con las personas trabajadoras, 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;

156. l) informar a las personas trabajadoras e impartir capacitación sobre las manifestaciones y situaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral, las causas y consecuencias para la sociedad, la entidad y las personas trabajadoras, 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;

157. m) garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras, en los procesos de planificación, organización, control, gestión y toma de las principales decisiones en las entidades empresariales estatales y las unidades presupuestadas;

158. n) rendir cuentas a las personas trabajadoras en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía en las entidades empresariales estatales e instituciones presupuestadas;

159. o) desarrollar un sistema de comunicación e información adecuados;

160. p) responder con calidad en el plazo previsto en la ley, las quejas y peticiones de las personas tra-

bajadoras; argumentar sus decisiones por escrito, incluidas las que dan respuestas a las quejas y las que deniegan el acceso al empleo;

161. q) otras que establece la ley.

162. Artículo 19. **Facultades.**

163. 1. 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.

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

165. 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 adscritas, para que actúen como tal, en determinadas materias concernientes a la legislación de trabajo.

166. Artículo 20. **Facultades indelegables.** Resultan indelegables las siguientes facultades del jefe de la entidad y en su caso, del empleador persona natural:

167. a) Aprobación del horario de trabajo y el régimen de trabajo y descanso;

168. b) aprobar el Reglamento Disciplinario Interno, las disposiciones internas y controlar su cumplimiento;

169. c) 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; y

170. d) conceder licencias no retribuidas por las causas previstas en este Código y en las disposiciones normativas complementarias.

171. Artículo 21. **Protección de los ingresos mediante póliza de seguro.** Los empleadores de cualquier sector, con excepción de las instituciones presupuestadas, están obligados a contratar una póliza de seguro para proteger los ingresos de las personas trabajadoras ante:

172. a) Interrupción laboral;

173. b) el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales;

174. c) disolución de la micro, pequeña y mediana empresa, clausura temporal, prohibición para desarrollar determinadas actividades o negocios y cualquiera de las sanciones penales aplicables a personas jurídicas;

175. d) 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, cierre forzoso del establecimiento o local y cualquiera de las sanciones penales aplicables; y

176. e) otras causas que se establezcan legalmente.

177. Artículo 22. **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 las personas trabajadoras, en especial cuando pueden afectar su dignidad, seguridad, estabilidad laboral y sus derechos de trabajo y seguridad social.

178. **TÍTULO III**

179. **ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE EMPLEADORES**

180. Artículo 23. **Derechos.**

181. 1. Las personas trabajadoras y los empleadores, tienen derecho a afiliarse o no a las organizaciones sindicales y de empleadores, respectivamente, para la mejor defensa de sus derechos e intereses, con fines lícitos y pacíficos, y con respeto al orden público y el acatamiento a las preceptivas establecidas en este Código y en la ley.

182. 2. Las organizaciones de personas trabajadoras y las de empleadores regulan de forma autónoma los principios, derechos, obligaciones y funciones que rige su actuación y las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión, en correspondencia con el mandato constitucional y lo previsto en este Código.

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

184. Artículo 24. **Alcance.** Las organizaciones de personas trabajadoras 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.

185. Artículo 25. **Responsabilidades.** Las organizaciones de personas trabajadoras y de los empleadores tienen las siguientes responsabilidades:

186. a) Mantener relaciones de cooperación, solidaridad y ayuda mutua para lograr los fines comunes y particulares que ambas partes persiguen;

187. b) contribuir a la cooperación para la mejora continua de los procesos de producción y de prestación de servicios;

188. c) desempeñar un papel decisivo en la creación de condiciones para el desarrollo de empresas competitivas;

189. d) contribuir en la elaboración de políticas y proyectos de disposiciones normativas en materia de trabajo y seguridad social y al análisis de los resultados de su aplicación;

190. e) promover el estudio, intercambio de experiencias, información y conocimientos, así como las capacitaciones técnicas, científicas y profesionales en materias específicas;

191. f) mantener una coordinación con las organizaciones en los niveles provinciales y municipales; y

192. g) representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos individuales y colectivos de trabajo, procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

193. **LIBRO SEGUNDO**

194. **DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

195. **TÍTULO I**

196. **LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL**

197. **CAPÍTULO I**

198. **DISPOSICIONES GENERALES**

199. Artículo 26. **Capacidad jurídica.**

200. 1. La capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo se adquiere al cumplir los dieciocho años de edad.

201. 2. Excepcionalmente, los adolescentes entre quince y diecisiete años pueden incorporarse al trabajo con el fin de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral, con la autorización del Director de Trabajo y Seguridad Social Municipal y el consentimiento de los padres, tutores legales o quién ostente la responsabilidad parental, en las circunstancias y condiciones establecidas en este Código.

202. **CAPÍTULO II**

203. **INCORPORACIÓN AL EMPLEO**

204. **Sección Primera**

205. **Generalidades**

206. Artículo 27. **Inicio de la relación de trabajo.**

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

208. 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.

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

210. Artículo 28. **Formalidad y duración de la convocatoria.**

211. 1. 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, obligaciones y atribuciones del cargo, la remuneración y otros datos de interés para el conocimiento de las personas trabajadoras, sin incluir requisitos discriminatorios.

212. 2. A la convocatoria pueden presentarse las personas que trabajan en la entidad, y de no exis-

tir aspirantes capaces para cubrir el cargo vacante, puede seleccionarse otro personal.

213. 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

214. Artículo 29. **Consulta previa.**

215. 1. El jefe de la entidad o en quién este delegue previamente somete a consulta del Comité de Expertos, las propuestas de las personas trabajadoras interesadas 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.

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

217. 3. El jefe de la entidad o en quién este delegue debe notificar por escrito la respuesta fundamentada a los aspirantes de la entidad que no son seleccionados y si están inconformes con la decisión adoptada, tienen derecho a reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral o el que soluciona los conflictos de trabajo en la vía previa y agotada ésta, pueden acceder a la vía judicial.

218. 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 este les sea denegado, tienen derecho a recibir una respuesta argumentada y, de estar inconforme con ella, a reclamarla a la vía judicial.

219. Artículo 30. **Contratación y traslado de colectivos de personas trabajadoras para laborar en otros territorios.**

220. 1. 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 personas trabajadoras provenientes de otros territorios del país y garantizar el retorno a sus provincias de origen, mientras se mantiene la relación de trabajo.

221. 2. Dicha facultad es indelegable y previo a dicha aprobación, deben garantizarse las condiciones de vida y de trabajo a las personas trabajadoras 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 de recursos humanos locales.

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

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

224. **Sección Segunda**

225. **Prioridades en el empleo**

226. Artículo 31. **Prioridades en el empleo.**

227. 1. Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales mediante el Servicio de Gestión de Empleo territorial, en correspondencia con las necesidades de los empleadores, y a partir del principio de capacidad demostrada, priorizan para el acceso al empleo de las personas siguientes:

228. a) Jóvenes;

229. b) mujeres;

230. c) personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial;

231. d) licenciados del Servicio Militar;

232. e) personas en situación de vulnerabilidad;

233. f) personas que cumplen sanción penal en libertad; y

234. g) otras personas que lo requieran.

235. 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.

236. 3. Cuando la persona no tiene formación para el empleo, se favorece la incorporación a cursos de capacitación y habilitación para el empleo.

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

238. Artículo 32. **Empleo de las personas que cumplen sanción penal en libertad.** Las personas que cumplen sanción penal en libertad, que se incorporan al empleo son sujetos de la aplicación de este Código, a partir de la formalización de su relación de trabajo.

239. Artículo 33. **Empleo de las personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial.**

240. 1. Las personas en situación de discapacidad que manifiestan interés en trabajar, así como los egresados de la educación especial con la aprobación previa de sus padres o apoyos con facultad de representación, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas y preparación, tienen prioridad para el acceso al empleo según las posibilidades existentes en cada municipio.

241. 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.

242. 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.

243. Artículo 34. **Aval de la aptitud para trabajar.**

244. 1. 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.

245. 2. En los casos en que las comisiones de Peritaje Médico Laboral dictaminan que estas personas deben trabajar con una jornada de trabajo inferior a la establecida, se abona la remuneración en correspondencia con las horas trabajadas.

246. Artículo 35. **Entrenamiento en el puesto de trabajo.**

247. 1. 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 de Trabajo y Seguridad Social Municipal, 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.

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

249. 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 y de no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo y le informa a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal.

250. Artículo 36. **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.

251. CAPÍTULO III

252. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

253. Sección Primera

254. Generalidades

255. Artículo 37. **Formalidad de la relación de trabajo:**

256. 1. La relación de trabajo individual se formaliza mediante:

257. a) El contrato de trabajo;

258. b) la designación o nombramiento de las personas trabajadoras que requieren contar con competencias laborales adicionales para ocupar los cargos; y

259. c) la elección para el desempeño de funciones específicas que se rige por la legislación especial.

260. 2. Los funcionarios y otros trabajadores designados formalizan su relación de trabajo mediante

nombramiento según lo previsto en su disposición normativa específica.

261. 3. Las relaciones de trabajo y el régimen disciplinario de las personas trabajadoras de confianza se rigen por lo previsto en este Código.

262. Artículo 38. **Presunción de la relación de trabajo.** 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 la persona trabajadora 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, a partir de su reconocimiento por el órgano que soluciona los conflictos laborales o por el órgano jurisdiccional.

263. Sección Segunda

264. Contrato de Trabajo

265. Artículo 39. **Relación de trabajo.** La relación de trabajo se formaliza con el contrato de trabajo individual del que son partes la persona trabajadora y el empleador, mediante el cual, la persona contratada 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 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 de trabajo y seguridad social que establece la legislación.

266. Artículo 40. **Formalidad del contrato de trabajo.**

267. 1. El contrato de trabajo se concierta por escrito con ejemplares para el empleador y la persona trabajadora.

268. 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 puede ser verbal para un período que no exceda de noventa días y vencido éste, se formaliza el contrato de trabajo por escrito.

269. Artículo 41. **Contenido del contrato.**

270. 1. Los contratos de trabajo contienen al menos:

271. a) nombres, apellidos y domicilio del empleador y la persona trabajadora;

272. b) número de identidad permanente de la persona trabajadora;

273. c) fecha de inicio, tipo de contrato y su duración, cuando así corresponda;

274. d) el trabajo u obra concertado, cuando corresponda;

275. e) cargo que ocupa, atribuciones y obligaciones;

276. f) competencias para el cargo;

277. g) precisión de la forma de organización del trabajo que utiliza;

278. 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;

279. i) régimen de trabajo y descanso, y duración de la jornada;

280. j) horario de trabajo y dentro de éste, en caso del teletrabajo y el trabajo a distancia, el horario en que debe estar a disposición del empleador;

281. k) cuantía de la remuneración y sus elementos, así como la periodicidad de los pagos;

282. l) información sobre los riesgos y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en correspondencia con el cargo o la actividad a realizar; y

283. m) fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.

284. 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.

285. 3. El contrato de trabajo puede firmarse digitalmente por ambas partes, en cuyo caso el em-

pleador viene obligado a entregar un ejemplar de forma digital a la persona trabajadora, a los efectos pertinentes y se incluye una copia escrita en el expediente laboral.

286. Artículo 42. **Tipos de contrato de trabajo.**

287. 1. Los empleadores de cualquier sector utilizan los tipos de contratos de trabajo en dependencia de la naturaleza de la actividad y son los siguientes:

288. a) Por tiempo indeterminado, se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación;

289. b) por tiempo determinado, se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para el cumplimiento del servicio social y del período de prueba, para sustituir temporalmente a personas trabajadoras con la relación de trabajo suspendida por causas justificadas amparadas en la legislación, y para cursos de capacitación a las personas de nueva incorporación; y

290. c) para la ejecución de un trabajo u obra, se formaliza para realizar labores que se ejecutan en un período determinado con carácter eventual, en labores que permitan su medición, incluye la precisión del trabajo u obra a ejecutar y concluye al finalizar el trabajo para el que fue pactado.

291. 2. Se prohíbe utilizar el contrato por tiempo determinado 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.

292. Artículo 43. **Contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada.**

293. 1. En aquellas actividades donde la demanda de personas trabajadoras 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.

294. 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 la persona trabajadora tiene derecho a laborar en cualquier sector o actividad.

295. Artículo 44. **Procedimiento para la solicitud.**

296. 1. El jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial, fundamenta la solicitud al titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que consulta a la organización sindical del nivel correspondiente.

297. 2. Los empleadores del sector no estatal fundamentan la solicitud al Instituto Nacional de Actores Económicos no Estatales, el que lo presenta ante esta autoridad y lo consulta a la organización sindical si corresponde.

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

299. Artículo 45. **Premisas para la aprobación.**

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

301. a) Que las actividades se desarrollen permanentemente de forma cíclica, en determinadas épocas o períodos del año;

302. 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;

303. c) las personas trabajadoras que desempeñan estos cargos requieren conocimientos y habilidades específicas para realizar adecuadamente la actividad, por lo que se aconseja preservar esta fuerza de trabajo.

304. 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.

305. Sección Tercera

306. Personas trabajadoras de Confianza

307. Artículo 46. **Alcance.** Las personas trabajadoras de confianza son aquellas que por la naturaleza y las características de la actividad que debe desa-

rollar, presupone un vínculo de confianza con el jefe inmediato que los designa, y son los siguientes:

308. a) Personas trabajadoras que cumplen funciones de administración, dirección, vigilancia y control sobre otros trabajadores, bienes o recursos entre los que se encuentran los jefes de brigada, de taller, encargados de almacén, que se ubican en la categoría ocupacional de operarios o servicios, según corresponda; y

309. b) personas trabajadoras que por las características de la actividad y el nivel de dirección en que las desarrollan requieren ser confiables y ocupan cargos de secretarías ejecutivas y choferes de ministros, viceministros, directores y otros jefes de entidades.

310. Artículo 47. **Competencias adicionales de la persona trabajadora de confianza.**

311. 1. La persona trabajadora requiere contar con las competencias adicionales de confiabilidad y discreción en el análisis de su capacidad demostrada para ser designado y permanecer en el cargo.

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

313. 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.

314. 4. Los cargos que ocupan las personas trabajadoras de confianza se les exige el período de prueba previsto en este Código, antes de su designación.

315. Artículo 48. **Formalidad de la relación de trabajo.**

316. 1. Vencido el período a prueba conforme a lo previsto en este Código, se somete a la consideración del comité de expertos y se formaliza con carácter definitivo la relación laboral de la persona trabajadora de confianza mediante una Resolución o escrito fundamentado, según el caso, firmado por el órgano, la autoridad facultada para la designación o el empleador, según el caso.

317. 2. 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.

318. Artículo 49. **Listado adicional de cargos.** El jefe de la entidad de acuerdo con la organización sindical correspondiente, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y los mismos presupuestos que se regulan en el artículo 46, definen otros cargos que realizan las mismas funciones con una denominación diferente, que pueden adicionalmente designarse como personas trabajadoras de confianza, lo que se informa a las unidades organizativas subordinadas para su inscripción en el convenio colectivo de trabajo.

319. **Sección Cuarta**

320. **Período de prueba**

321. Artículo 50. **Período de prueba.**

322. 1. El período de prueba es el tiempo en que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

323. 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.

324. 3. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, cumpliendo lo previsto en este Código.

325. Artículo 51. **Duración del período de prueba.**

326. 1. 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.

327. 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 de prueba pactado y determina la decisión final a adoptar por el empleador, la que se notifica a la persona trabajadora.

328. 3. Si vencido el período de prueba, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, y la persona trabajadora 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.

329. **Sección Quinta**

330. **Trabajo a tiempo parcial y pluriempleo**

331. Artículo 52. **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, cuya remuneración es proporcional al tiempo real laborado.

332. Artículo 53. **Pluriempleo.**

333. 1. Las personas trabajadoras después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan, pueden concertar más de un contrato o designación y percibir la remuneración que les corresponde por la labor realizada en cada uno de los empleos en los que está contratado o designado.

334. 2. Los empleadores pueden concertar contratos o designar a personas trabajadoras vinculadas con otros empleadores y con sus propias personas trabajadoras, para lo que se utilizan los tipos de contratos previstos en este Código en dependencia de la naturaleza de la actividad.

335. 3. Cuando se suscribe otro contrato o designación en la misma entidad, se exige que sea en diferentes horarios de trabajo y que las labores sean distintas a las habituales.

336. 4. Cuando se suscriben contratos de trabajo o designaciones con diferentes entidades, se exige que no coincidan los horarios de trabajo, aunque pueden ser en labores similares, de lo cual se asegura la autoridad facultada antes de concertar el contrato o designación en la nueva entidad.

337. Artículo 54. **Límites de la jornada de trabajo en el pluriempleo.**

338. 1. La jornada de trabajo de las personas trabajadoras que ejercen el pluriempleo tiene un límite máximo trece horas diarias, al combinar una jornada completa y una a tiempo parcial, para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, así como el descanso activo, social y familiar.

339. 2. Cuando se pactan varias jornadas a tiempo parcial, la suma de ellas no puede exceder de trece horas diarias.

340. Artículo 55. **Derechos para los que ejercen el pluriempleo.**

341. 1. Las personas trabajadoras con pluriempleo tienen derecho a disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales hasta de treinta días naturales en cada contrato de trabajo o designación, y a cobrar la totalidad de la remuneración que tengan derecho por este concepto.

342. 2. Los que ejercen el pluriempleo tienen derecho a recibir la protección de la seguridad social y a acceder a otros estímulos y remuneraciones, establecidas en la legislación laboral, por cada uno de los contratos de trabajo o designaciones que a este efecto tengan.

343. Artículo 56. **Límites en el ejercicio del pluriempleo.** Los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados, técnicos y profesionales de la salud y la investigación; maestros, profesores, contralores y auditores, abogados para desempeñar otro cargo o empleo remunerado diferente a los cargos docentes o de investigación científica, requieren la aprobación expresa de la autoridad u órgano que los designó, eligió o contrató, según el caso, de lo que deben cerciorarse las autoridades facultadas

antes de concertar el contrato de trabajo adicional o la designación.

344. Artículo 57. **Excepciones en la utilización del pluriempleo.**

345. 1. La persona trabajadora no puede contratarse en más de un empleo, durante el período en que se encuentra cobrando subsidios, prestaciones económicas por estar incapacitada para trabajar debido a enfermedad o accidente, licencia de maternidad pre y postnatal y la prestación social cuando queda al cuidado del menor.

346. 2. Tampoco pueden ejercer el pluriempleo, los que realizan trabajos clasificados en la categoría II a los fines de la seguridad social y aquellos que tienen aprobadas jornadas reducidas, por realizar labores en las que están expuestos, de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud.

347. Artículo 58. **Pluriactividad.** Las personas trabajadoras realizan pluriactividad cuando tienen más de una actividad laboral y de forma simultánea, trabajan con subordinación a un empleador y además realizan trabajo autónomo y, en consecuencia, son sujetos de regímenes de seguridad social diferentes, con las excepciones que se establecen para el pluriempleo en esta Sección.

348. **Sección Sexta**

349. **Trabajo de los estudiantes**

350. Artículo 59. **Trabajo de los estudiantes.**

351. 1. Los estudiantes de cursos diurnos, y los que se encuentran en el período de práctica laboral o se ubican de forma anticipada, con dieciocho años de edad o más, 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 en las vacaciones o los períodos de receso, y perciben la remuneración que les corresponde por el trabajo realizado.

352. 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.

353. **CAPÍTULO IV**

354. **CAPACIDAD DEMOSTRADA**

355. **Sección Primera**

356. **Generalidades**

357. Artículo 60. **Capacidad demostrada.** La capacidad demostrada es el principio que rige el proceso de incorporación al empleo, determina la permanencia en el cargo, la promoción a otro cargo y la capacitación y superación, la que se determina a partir de la gestión por competencias.

358. Artículo 61. **Competencias laborales.**

359. 1. 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 obligaciones y atribuciones de un cargo.

360. 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:

361. a) Las competencias distintivas de la entidad;

362. b) las competencias de los procesos principales de la entidad;

363. c) las competencias de los cargos.

364. Artículo 62. **Perfil de competencias.**

365. 1. 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 la persona trabajadora.

366. 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.

367. 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.

368. Artículo 63. **Competencias para analizar la capacidad demostrada.**

369. 1. La capacidad demostrada comprende el análisis integral de las competencias laborales siguientes:

370. 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;

371. 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;

372. 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;

373. d) valores y normas de conducta de carácter general y específicas aprobadas e implementadas en la entidad; y

374. e) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

375. 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 individuales de trabajo.

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

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

378. Artículo 64. **Atribución del jefe de la entidad.**

379. 1. El jefe de la entidad está facultado para determinar la incorporación al empleo, evaluar la permanencia en el cargo de las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras de confianza, confirmar la pérdida de la capacidad demostrada, así como adoptar decisiones para enviarlas a cursos de capacitación y superación.

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

381. 3. La autoridad facultada, para adoptar decisiones respecto a la capacidad demostrada de las personas contratadas, así como de los que ostentan la condición de funcionarios, designados y personas trabajadoras de confianza, se auxilia de un órgano asesor denominado Comité de Expertos.

382. Artículo 65. **Información Inicial.** En el proceso de incorporación al empleo la persona trabajadora 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 obligaciones, atribuciones y competencias del cargo, presentación al colectivo laboral y otros aspectos de interés que se estimen necesarios.

383. **Sección Segunda**

384. **Comité de Expertos**

385. Artículo 66. **Constitución e integración del Comité de Expertos.**

386. 1. El Comité de Expertos es el órgano colegiado encargado de asesorar al empleador, en materia de reconocimiento y determinación de la capacidad demostrada de las personas trabajadoras, personas trabajadoras de confianza, funcionarios y otros trabajadores designados para el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como respecto a las acciones de capacitación y superación necesarias a implementar para consolidar esa capacidad.

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

388. a) En la composición se garantiza un número impar de miembros; al menos uno se designa por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical y el resto son personas trabajadoras electas 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;

389. b) los miembros designados y electos son personas trabajadoras 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;

390. 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;

391. 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;

392. 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 las personas trabajadoras del área, tanto si son designados, como elegidos por esta;

393. 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;

394. g) en aquellas entidades que, por el número reducido de personas que trabajan, no es posible cumplir con los requisitos de composición previstos en este Código, el jefe de la entidad, de común acuerdo con su organización sindical definen los mecanismos para evaluar la capacidad demostrada de las personas trabajadoras o 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;

395. 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.

396. 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.

397. Artículo 67. **Procedimiento de actuación del Comité de Expertos.**

398. 1. 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.

399. 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.

400. 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.

401. 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.

402. Artículo 68. **Decisión del Comité de Expertos.**

403. 1. 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 las personas trabajadoras, entre los que se incluye su coordinador.

404. 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.

405. 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.

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

407. **Sección Tercera**

408. **Evaluación del trabajo**

409. Artículo 69. **Evaluación del trabajo.**

410. 1. La evaluación del trabajo es la medición sistemática de los resultados del trabajo y del grado de eficacia y eficiencia con el que la persona trabajadora 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.

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

412. Artículo 70. **Formalidad y periodicidad de la evaluación.**

413. 1. La evaluación de la persona trabajadora 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.

414. 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, lo cual se informa a las personas trabajadoras y forma parte del convenio colectivo de trabajo.

415. 3. La persona trabajadora tiene derecho a discutir el resultado de la evaluación con el jefe que lo evaluó antes de suscribirla y manifestar sus opiniones.

416. 4. La evaluación se realiza por escrito o en forma digital, se le entrega o envía una copia a la persona trabajadora y otra se archiva en la unidad organizativa que gestiona el capital humano.

417. Artículo 71. **Inconformidad con la evaluación.**

418. 1. En caso de inconformidad la persona trabajadora 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.

419. 2. Contra la decisión de esta autoridad, la persona trabajadora 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, y de persistir la inconformidad, puede presentar demanda a la vía judicial, conforme con el procedimiento establecido en la ley.

420. Artículo 72. **Efectos de la evaluación anual.**

421. 1. 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.

422. 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.

423. Artículo 73. **Pérdida de la capacidad demostrada.**

424. 1. Si la persona trabajadora pierde la capacidad demostrada para el cargo que desempeña, se realizan las acciones siguientes:

425. a) Gestiona su reubicación en otro cargo para el que posea las competencias exigidas, fuera o dentro de la entidad;

426. 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 recalcificación o capacitación;

427. c) si no existen cargos en la entidad para reubicar a la persona trabajadora, se da por terminada la relación de trabajo y recibe una garantía salarial equivalente al salario básico correspondiente a un mes, a partir de la fecha de notificación.

428. 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.

429. 3. La persona trabajadora 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.

430. CAPÍTULO V

431. EXPEDIENTE LABORAL

432. Artículo 74. **Expediente laboral.**

433. 1. El expediente laboral contiene los documentos donde se hacen constar los datos y antecedentes de la historia laboral de la persona trabajadora y el registro del tiempo de servicio y remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social.

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

435. 3. El empleador, 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 de la persona trabajadora con el que establece una relación de trabajo por un período superior a seis meses.

436. Artículo 75. **Contenido.** El expediente laboral contiene los elementos siguientes:

437. a) Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio de la persona trabajadora;

438. b) contratos de trabajo y sus suplementos;

439. c) nombramiento o designación y sus modificaciones, cuando corresponda;

440. d) el acuerdo de elección y acta de toma de posesión;

441. e) certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera;

442. f) documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda;

443. g) copia del documento que acredita la calificación formal, previa presentación del documento original, de lo que deja constancia la autoridad facultada, cuando corresponda;

444. h) documentos relacionados que acrediten el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas, a los efectos de la seguridad social;

445. i) dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral;

446. j) copia de las resoluciones o escritos fundamentados que hayan impuesto medidas disciplinarias y de las sentencias mediante las cuales la persona trabajadora haya sido sancionada, 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;

447. k) descripción de las competencias del cargo;

448. l) índice de relación de documentos; y

449. m) copia del acta de entrega del expediente laboral.

450. Artículo 76. **Derecho a la revisión periódica del expediente laboral.**

451. 1. La persona trabajadora 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.

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

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

454. Artículo 77. **Protección del expediente laboral.** El empleador y las personas trabajadoras 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.

455. Artículo 78. **Entrega del expediente laboral.**

456. 1. Al término de la relación de trabajo, el empleador y la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora junto con el expediente laboral y el otro permanece archivado en la entidad.

457. 2. En el proceso de revisión para la entrega del expediente laboral, la persona trabajadora 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 que lo recibe es responsable que no se altere el contenido del expediente laboral.

458. 3. Cuando resulta imposible hacer entrega del expediente laboral directamente a la persona trabajadora, puede recibirlo cualquier otra persona a quien esta le haya otorgado facultades en ese sentido.

459. Artículo 79. **Custodia del expediente laboral.**

460. 1. El expediente laboral se conserva durante cinco años cuando la persona trabajadora 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.

461. 2. Durante este período el empleador realiza las gestiones necesarias a los fines de su entrega, y si no se solicita por la persona trabajadora 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.

462. Artículo 80. **Certificación del tiempo de servicios y remuneraciones devengadas.**

463. 1. 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 de la persona trabajadora, en un plazo de hasta noventa días a partir de la solicitud.

464. 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.

465. CAPÍTULO VI

466. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O LA DESIGNACIÓN

467. Sección Primera

468. Generalidades

469. Artículo 81. **Modificación de las condiciones pactadas.**

470. 1. 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.

471. 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.

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

473. 4. Cuando el empleador modifica las condiciones iniciales establecidas en el contrato de trabajo o en la designación, sin consentimiento de la persona

trabajadora, está obligado a mostrar los fundamentos de su decisión en el nuevo suplemento o escrito fundamentado.

474. Artículo 82. **Inconformidad con la modificación.**

475. 1. Si la persona trabajadora 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 o a la vía judicial directamente, según el caso, dentro del plazo establecido en el presente Código para las reclamaciones de derechos del trabajo.

476. 2. Hasta que se resuelva la reclamación, es facultad del empleador mantener a la persona trabajadora bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas consignadas en el suplemento no formalizado o en el documento de designación según corresponda, debido a su inconformidad, sin menoscabo de la obligación de resarcir los daños y perjuicios ocasionados, si le resulta favorable la reclamación presentada.

477. Artículo 83. **Traslado.** La persona trabajadora puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, a iniciativa del empleador o por interés propio.

478. Artículo 84. **Traslado provisional.**

479. 1. El traslado provisional de la persona trabajadora para otro cargo de igual o diferente calificación o de lugar de trabajo puede efectuarse únicamente:

480. a) Ante situaciones de desastres;

481. 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

482. c) si debido al trabajo que realiza se encuentra en peligro inminente para la vida.

483. 2. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento de la persona trabajadora, 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.

484. 3. En todos los casos se consulta a la organización sindical y la persona trabajadora 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.

485. 4. La persona trabajadora 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.

486. Artículo 85. **Traslado definitivo.** Para efectuar el traslado con carácter definitivo se requiere el consentimiento expreso de la persona trabajadora, 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.

487. Sección Segunda

488. Interrupción de las actividades laborales

489. Artículo 86. **Interrupción de las actividades laborales.**

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

491. a) Rotura de equipos;

492. b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;

493. c) acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;

494. d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;

495. 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;

496. f) paralización por reparación capital o mantenimiento general; y

497. g) otras causas no imputables a la persona trabajadora que determine la paralización eventual de las labores.

498. 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..

499. Artículo 87. **Procedimiento ante la ocurrencia de una interrupción laboral.**

500. 1. Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, el jefe de la entidad procede de la forma siguiente:

501. a) Identifica la causa de la interrupción;

502. b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a alguna persona trabajadora para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;

503. 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

504. d) reubica a las personas trabajadoras 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.

505. Artículo 88. **Tratamiento laboral.**

506. 1. La persona trabajadora cuenta con un plazo de hasta cinco días hábiles para aceptar o no, la reubicación en otro cargo o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad.

507. 2. Si la persona trabajadora interrumpe 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 así, se le da por terminada la relación de trabajo.

508. Artículo 89. **Tratamiento salarial.**

509. 1. La persona trabajadora 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.

510. 2. La persona trabajadora reubicada temporalmente cobra la remuneración del cargo que pasa a desempeñar.

511. 3. Cuando no resulta posible su reubicación, la persona trabajadora 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 a partir de la póliza de seguro contratada por el empleador.

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

513. 5. La persona trabajadora mantiene el vínculo de trabajo cuando concurren las situaciones descritas en los apartados 3 y 4 de este artículo.

514. Artículo 90. **Tratamiento excepcional.**

515. 1. De evaluarse que la interrupción puede extenderse por un período superior a dos meses, computado de forma consecutiva, 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 las personas trabajadoras que corresponda, según lo previsto en este Código.

516. 2. Excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo aconsejen, las personas trabajadoras declaradas interrumpidas 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 por el período que se determine, previa aprobación de la autoridad facultada.

517. 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, u órgano local del Poder Popular, cuando el financiamiento de la garantía salarial se cubra por el Presupuesto del Estado.

518. 4. Cuando la empresa asume el financiamiento de la garantía salarial, a partir de la póliza de seguro contratada, la facultad de aprobación del referido tratamiento es del jefe de la entidad.

519. Artículo 91. **Protección de seguridad social.** Cuando la persona trabajadora interrumpe se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial, se suspende dicha ga-

rantía y tiene derecho a la protección de seguridad social en los plazos y condiciones fijados en la legislación de seguridad social.

520. Artículo 92. **Excepciones a la aplicación de la interrupción.** El tratamiento laboral y salarial para las personas trabajadoras declaradas interrumpidas regulado en esta Sección, no es aplicable en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

521. **CAPÍTULO VII**

522. **SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

523. **Sección Primera**

524. **Generalidades**

525. Artículo 93. **Concepto y efectos de la suspensión.**

526. 1. La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, la persona trabajadora no puede realizar forma temporal el trabajo para el cual está contratado, designado o electa.

527. 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.

528. 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.

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

530. Artículo 94. **Situaciones generales de suspensión.**

531. 1. La relación de trabajo se suspende ante las situaciones generales siguientes:

532. a) Decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres;

533. b) cursos de capacitación o superación por interés estatal a tiempo completo;

534. c) movilizaciones durante los procesos electorales y para trabajar en el Censo de Población y Viviendas;

535. d) movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;

536. e) durante el período intermedio cuando la persona trabajadora labora mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada;

537. f) en el disfrute del período de vacaciones anuales pagadas;

538. g) actuar como juez lego de los tribunales populares;

539. h) durante el período de incapacidad temporal para el trabajo debido a accidente o enfermedad;

540. i) período en que la persona trabajadora recibe pensión provisional por invalidez parcial;

541. 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;

542. k) licencias no retribuidas por: para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio, viajes al exterior por asuntos particulares, y para la atención y cuidado a familiares bajo su responsabilidad;

543. l) disfrutar de licencias deportivas y culturales, debidamente autorizadas;

544. m) estar detenido o en prisión provisional;

545. n) estar privado de libertad, o en cumplimiento de una medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos por un período inferior a seis meses cuando la relación de trabajo se formaliza por tiempo indeterminado;

546. o) cumplimiento del Servicio Militar en el caso de los contratados por tiempo indeterminado;

547. p) ser elegido o designado para desempeñar cargos en las organizaciones políticas y de masas o en los órganos locales del Poder Popular;

548. q) 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;

549. r) participar en la ejecución de acciones de cooperación internacional en el exterior como cooperante;

550. s) ser cónyuge o familiar acompañante de la persona trabajadora designada 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

551. t) otras legalmente establecidas.

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

553. Sección Segunda

554. Situaciones excepcionales y de desastres

555. Artículo 95. **Situaciones excepcionales.** Durante las situaciones excepcionales se aplica el tratamiento laboral que se regula en la disposición normativa específica.

556. Artículo 96. **Tratamiento laboral y salarial ante situaciones de desastres.**

557. 1. 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, la persona trabajadora recibe por el período de hasta un mes, el pago de una garantía salarial equivalente al salario básico del cargo que ocupa.

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

559. 3. En este período, las personas trabajadoras impedidas 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.

560. 4. Las personas trabajadoras que están obligadas a asistir al trabajo y se ausentan injustificadamente, se aplica lo establecido en la legislación en materia disciplinaria.

561. Artículo 97. **Situaciones para la concesión de licencia no retribuida.**

562. 1. Una vez dispuesto el cese de la suspensión del trabajo, el empleador puede conceder licencia no retribuida a las personas trabajadoras que no pueden concurrir al trabajo por encontrarse en las situaciones siguientes:

563. a) Por haber perdido la vivienda, como consecuencia del desastre;

564. 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

565. c) cuando la madre, el padre, uno de los abuelos, tiene que hacerse cargo del cuidado del hijo menor que tiene suspendida la escuela o el círculo infantil.

566. 2. Las personas trabajadoras 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 se concede una licencia no retribuida, cuyo plazo se determina entre el empleador y la persona trabajadora.

567. Artículo 98. **Protección a las personas trabajadoras afectadas.** Las personas trabajadoras afectadas 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 del otorgamiento de una protección.

568. Sección Tercera

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

570. Artículo 99. **Tratamiento laboral y salarial.** La persona trabajadora 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.

571. **Sección Cuarta**

572. Movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional**573. Artículo 100. Tratamiento laboral.**

574. 1. 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 las personas trabajadoras 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.

575. 2. Las personas trabajadoras 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.

576. Artículo 101. Tratamiento salarial.

577. 1. 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.

578. 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.

579. 3. En los casos de 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.

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

581. Artículo 102. **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.

582. Artículo 103. Excepciones.

583. 1. 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.

584. 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 la persona trabajadora, pueden acordar lo siguiente:

585. a) Proceder al cambio de turno de la persona trabajadora;

586. b) trasladar el día de descanso con el fin de que coincida con el de la movilización; o

587. c) excepcionalmente considerar el día de movilización como de vacaciones pagadas dentro del período.

588. 3. Cuando no es posible llegar a un acuerdo, la persona trabajadora no es liberado de su asistencia al trabajo.

589. Artículo 104. Tratamiento a las personas trabajadoras seleccionadas para el cumplimiento del Servicio Militar Activo.

590. 1. Las personas reservistas que se encuentran trabajando y son seleccionadas 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.

591. 2. Las entidades en que se encontraban laborando, pagan los salarios y los importes que, como vacaciones anuales pagadas, tienen acumulados las personas 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.

592. Artículo 105. Constancia de la participación.

593. 1. Las personas reservistas y milicianas 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 la persona trabajadora 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.

594. 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.

595. 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.

596. Artículo 106. Tratamiento en el sector no estatal.

597. 1. Las personas reservistas y milicianas 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:

598. 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;

599. b) las personas trabajadoras contratadas 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;

600. c) las personas trabajadoras 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;

601. d) las personas trabajadoras 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

602. e) las personas trabajadoras usufructuarias 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.

603. f) las personas trabajadoras 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;

604. g) las personas trabajadoras contratadas 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.

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

606. Artículo 107. Exigencia de responsabilidad material.

607. 1. 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.

608. 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.

609. Artículo 108. **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.

610. Sección Quinta**611. Viajes al exterior por asuntos particulares****612. Artículo 109. Procedimiento aplicable a los que viajan al exterior por asuntos particulares.**

613. 1. La persona trabajadora 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.

614. 2. Cuando la persona trabajadora está comprendida 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.

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

616. Artículo 110. Concesión de la licencia no retribuida para viajar al exterior.

617. 1. Si en adición al período de vacaciones, se requieren días adicionales para su estancia en el exterior, la persona trabajadora antes de su salida o durante el viaje, 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.

618. 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.

619. 3. Al vencimiento del plazo de las vacaciones anuales pagadas y de la licencia no retribuida concedida, sin que la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora.

620. Artículo 111. Prórroga excepcional de la licencia no retribuida.

621. 1. 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, ante la imposibilidad de su retorno al país por una situación imprevista y previa evaluación de las causas que se presenten con posterioridad al viaje.

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

623. Sección Sexta

624. Atención y cuidado de familiares

625. Artículo 112. **Concesión de licencia no retribuida**

626. 1. El jefe de la entidad puede conceder una licencia no retribuida a solicitud de la persona trabajadora, para la atención y cuidado de familiares bajo su responsabilidad.

627. 2. En los casos en que la persona trabajadora 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 su atención en una institución del Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida.

628. 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, la persona trabajadora debe incorporarse al trabajo.

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

630. Sección Séptima

631. Tratamiento a las personas trabajadoras sujetas a prisión provisional y sancionadas penalmente

632. Artículo 113. **Alcance.**

633. 1. Cuando la persona trabajadora 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.

634. 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.

635. Artículo 114. **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.

636. Artículo 115. **Reintegro al cargo con pago del salario.**

637. 1. La persona trabajadora que por hechos ajenos al trabajo está en prisión provisional, y resulta absuelta 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.

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

639. Artículo 116. **Reintegro al cargo sin pago de salario.**

640. 1. Procede la restitución al cargo sin derecho al pago del salario, cuando la persona trabajadora por hechos ajenos al trabajo se encuentra en las situaciones siguientes:

641. a) Resulta sancionado penalmente por un plazo inferior a seis meses y recobra la libertad al extinguir la sanción privativa de libertad o alguna alternativa de ésta;

642. b) se aplica la remisión condicional de la sanción;

643. c) se aplica una multa penal; y

644. d) cuando la persona trabajadora sujeta a la medida cautelar de prisión provisional, es puesta en libertad antes de los seis meses, 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.

645. 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.

646. Artículo 117. **Plazo para el reintegro al cargo.**

647. 1. 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.

648. 2. El empleador notifica a la persona trabajadora su obligación de concurrir al trabajo en los plazos previstos en el apartado 1 de este artículo.

649. 3. Si la persona trabajadora 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.

650. CAPÍTULO VIII

651. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

652. Artículo 118. **Causas generales.** La relación de trabajo termina por las causas generales siguientes:

653. a) Acuerdo de las partes;

654. b) iniciativa de alguna de las partes;

655. c) jubilación;

656. d) fallecimiento;

657. e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar y no existe reubicación para la persona trabajadora afectada; y

658. 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.

659. Artículo 119. **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:

660. a) Pérdida de las competencias laborales exigidas para el cargo;

661. b) reubicación definitiva fuera de la entidad de la persona trabajadora 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;

662. c) reubicación definitiva fuera de la entidad de la persona trabajadora a quien 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;

663. d) aplicación de las medidas disciplinarias que tienen como efecto la terminación de la relación de trabajo;

664. e) cumplimiento del plazo de las licencias por maternidad o, en su caso, de la prestación social, sin que la persona trabajadora que la disfruta se reintegre al trabajo;

665. f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos cuando excede de seis meses, si así lo decide el empleador;

666. 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;

667. h) la revocación dispuesta por el órgano competente para los cargos electivos; y

668. i) otras causas previstas en la legislación.

669. Artículo 120. **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 las personas trabajadoras de confianza, no puede notificar a la persona trabajadora 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:

670. 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;

671. b) el período de incapacidad temporal de la persona trabajadora por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;

672. c) el cumplimiento de movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;

673. d) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;

674. e) los períodos de suspensión de la relación de trabajo dispuestos legalmente; y

675. f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación.

676. Artículo 121. **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 el contrato previsto para la ejecución de un trabajo u obra por voluntad del empleador antes del plazo previsto, debe comunicarse mediante escrito fundamentado a la persona trabajadora, con quince días hábiles de antelación.

677. Artículo 122. **Terminación de la relación de trabajo a iniciativa de la persona trabajadora.**

678. 1. La persona trabajadora que decide terminar la relación de trabajo lo comunica, por escrito al empleador, la que se produce en los cargos técnicos, operarios, administrativos y de servicios.

679. 2. La terminación de la relación de trabajo a iniciativa de la persona trabajadora que ocupa las categorías ocupacionales de, se produce una vez transcurridos los plazos de aviso previo siguientes:

680. a) Hasta treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado o la designación de las personas trabajadoras de confianza;

681. b) hasta quince días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra.

682. 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.

683. 4. El empleador no puede obligar a la persona trabajadora 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.

684. Artículo 123. **Adecuaciones para el personal docente.**

685. 1. Para el personal docente, la autoridad facultada puede hacer efectiva la baja ante la solicitud de la persona trabajadora, 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.

686. 2. Los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales 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.

687. Artículo 124. **Efectos de la terminación de la relación de trabajo.**

688. 1. Los plazos señalados en los artículos anteriores de este Capítulo, comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que la persona trabajadora comunicó por escrito al empleador su decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

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

690. 3. El abandono por la persona trabajadora 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.

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

692. Artículo 125. **Derechos de la persona trabajadora al concluir la relación de trabajo.**

693. 1. La persona trabajadora 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.

694. 2. Las personas trabajadoras también reciben la cuantía que le corresponde para la protección de sus ingresos mediante la póliza de seguro, si la causa de terminación de la relación de trabajo es de las previstas en el artículo 21 de este Código.

695. 3. Si la persona trabajadora 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 del familiar o la persona, según el caso y la voluntad de la persona trabajadora para que ejerza este derecho en su nombre.

696. 4. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, 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.

697. TÍTULO II

698. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS EXCEPCIONALMENTE A INCORPORARSE AL TRABAJO

699. Artículo 126. **Protección especial.**

700. 1. El Estado protege a los adolescentes comprendidos entre quince y diecisiete años de edad, que excepcionalmente desean incorporarse al trabajo por haber finalizado sus estudios en la enseñanza profesional o de oficios o cuando concurren las circunstancias previstas en este Código que así lo justifiquen, con el fin de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral.

701. 2. En estos casos se observan los principios de autonomía progresiva y de interés superior en materia de protección a estos adolescentes.

702. Artículo 127. **Circunstancias excepcionales.**

703. 1. El Director de Trabajo y Seguridad Social Municipal, a solicitud del empleador y con el consentimiento de los padres o en su caso, de sus representantes legales, de forma excepcional puede autorizar a adolescentes entre quince y diecisiete años de edad que de forma voluntaria desean incorporarse al trabajo, cuando concurre una de las circunstancias excepcionales siguientes:

704. a) Sin arribar a la edad laboral, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de Educación o de Escuela de Oficios;

705. b) posee dictamen médico de la autoridad facultada que expresa la imposibilidad de continuar en el estudio o recomienda su vinculación a una entidad;

706. c) debido al dictamen de los órganos evaluadores adscriptos al Ministerio de Educación o del Interior; y

707. d) otras causas establecidas en la ley.

708. Artículo 128. **Certificación del estado de salud.**

709. El empleador está obligado a disponer de la práctica de un examen médico pre-empleo, antes de incorporar al trabajo a los adolescentes de quince y hasta dieciocho años, y obtener certificación facultativa de su aptitud física y psíquica para la actividad que va a desempeñar, así como realizar los exámenes médicos periódicos para comprobar el estado de su salud.

710. Artículo 129. **Prohibición para laborar.** Los adolescentes de quince y hasta dieciocho años no pueden ser incorporados al trabajo en labores en que están expuestos a:

711. a) Riesgos físicos y psicológicos;

712. b) venta y expendio de bebidas alcohólicas;

713. c) trabajos ambulantes;

714. d) labores con nocturnidad, bajo tierra o agua, alturas peligrosas o espacios cerrados;

715. e) labores con cargas pesadas, expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral; y

716. Artículo 130. **Labores de los adolescentes.**

717. 1. Las labores de los adolescentes de quince hasta diecisiete años no pueden exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta semanales y no pueden realizar trabajo extraordinario en ninguna de sus modalidades.

718. 2. Estos adolescentes no pueden realizar sus labores en días de descanso semanal, ni en días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

719. 3. El empleador no puede habilitar como laborales, los días a que se hace referencia en el apartado 2 de este artículo.

720. Artículo 131. **Preparación de los adolescentes autorizados a incorporarse al trabajo.**

721. 1. El empleador está obligado a prestar especial atención a los adolescentes con el propósito de lograr su mejor preparación, adaptación a la vida laboral y el desarrollo de su formación integral y laboral, garantizándoles el disfrute de iguales derechos que las restantes personas trabajadoras.

722. 2. El empleador tiene la obligación de facilitar la capacitación y superación de los adolescentes para el desempeño de su labor, bajo la tutoría de personas trabajadoras con experiencia.

723. Artículo 132. **Control administrativo.**

724. 1. Para la incorporación al trabajo de los adolescentes bajo las circunstancias excepcionales previstas en este Título, el Director de Trabajo y Seguridad Social Municipal que autoriza y el empleador, establecen un control administrativo con los datos siguientes:

725. a) Nombre y apellidos del adolescente que se incorpora al trabajo y de sus padres o representantes legales;

726. b) edad del adolescente que debe constar mediante la presentación del documento de identidad o la tarjeta de menor, según corresponda;

727. c) dirección particular;

728. d) consentimiento por escrito de los padres o de sus representantes legales;

729. e) circunstancia legal que motiva la incorporación al trabajo;

730. f) examen médico y certificación de su estado de salud;

731. g) cargo en el que se incorpora al trabajo y remuneración que percibe; y

732. h) cantidad de horas que labora y régimen de trabajo y descanso;

733. i) constancia escrita de los exámenes médicos periódicos dispuestos por el Ministerio de Salud Pública para comprobar su estado de su salud.

734. 2. Este control administrativo se actualiza de forma permanente y es objeto de las revisiones que se realicen y de la inspección del trabajo.

735. TÍTULO III

736. CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

737. CAPÍTULO I

738. GENERALIDADES

739. Artículo 133. **Objetivo de la capacitación.** Los empleadores adoptan medidas para incentivar la capacitación, superación y preparación de las personas trabajadoras, para contribuir a un desempeño laboral superior, y elevar la eficiencia y calidad del trabajo.

740. Artículo 134. **Acciones.**

741. 1. 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 las personas trabajadoras, para cumplir las atribuciones y obligaciones de los cargos.

742. 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.

743. 3. La preparación abarca el sistema de conocimientos y habilidades que debe poseer cada persona trabajadora 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.

744. 4. Para llevar a cabo las acciones de entrenamiento en el puesto de trabajo el empleador, puede seleccionar personas trabajadoras calificadas 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.

745. Artículo 135. **Derechos y obligaciones respecto a la capacitación.** Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir acciones de capacitación, superación y preparación en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, los

cambios organizativos y tecnológicos, los objetivos estratégicos proyectados, el diagnóstico realizado y los resultados de la evaluación del trabajo.

746. Artículo 136. **Responsabilidad del empleador.**

747. El empleador tiene la obligación de organizar la capacitación, superación y preparación de las personas trabajadoras para desempeñarse en el cargo bajo las siguientes premisas:

748. a) El jefe directo de la persona trabajadora identifica la necesidad, propone las acciones y controla su cumplimiento;

749. b) se basa en la gestión por competencias;

750. c) medir el impacto de las acciones de capacitación en los resultados de la persona trabajadora y para la entidad.

751. Artículo 137. **Gestión del proceso.** La capacitación, superación, y preparación de las personas trabajadoras 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.

752. Artículo 138. **Capacitación a personas de nueva incorporación.** El empleador, para organizar cursos de capacitación con personas de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes próximos a graduarse, preparándose en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada, en cuyo caso reciben una remuneración equivalente al salario mínimo vigente.

753. Artículo 139. **Estudio por esfuerzo personal.**

754. 1. Las personas trabajadoras 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.

755. 2. Si la persona trabajadora 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.

756. 3. Los que estudian en la educación superior 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.

757. CAPÍTULO II

758. DIAGNÓSTICO, PLAN Y MEDICIÓN DE LA CAPACITACIÓN

759. Artículo 140. **Diagnóstico.**

760. 1. El jefe de la entidad coordina, orienta y controla el desarrollo del diagnóstico de las necesidades de capacitación, preparación y superación de cada persona trabajadora.

761. 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.

762. Artículo 141. **Plan de capacitación.**

763. 1. El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto de la entidad, se analiza con las personas trabajadoras, y se aprueba en el órgano colegiado de dirección de común acuerdo con la organización sindical, el que forma parte del convenio colectivo de trabajo.

764. 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.

765. Artículo 142. **Medición del impacto de la capacitación.**

766. 1. 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 la persona trabajadora y en general, el producido en el mejoramiento del ambiente laboral, la disminución de los riesgos en el trabajo y se evalúa la correspondencia entre los gastos incurridos y los objetivos obtenidos a corto, mediano y largo plazo.

767. 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.

768. 3. El cumplimiento y la medición del impacto del plan de capacitación se realiza por el jefe directo

de la persona trabajadora, y se analiza y aprueba en el órgano colegiado de dirección de la entidad, con la periodicidad que se determine.

769. CAPÍTULO III

770. CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN DE ESPECIAL INTERÉS ESTATAL

771. Artículo 143. **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 lo siguiente:

772. 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;

773. b) el impacto en la preparación para el cargo y el mejoramiento del desempeño laboral de los cuadros y las personas trabajadoras; y

774. c) su incidencia en la solución de problemas de interés de la entidad.

775. Artículo 144. **Autoridades facultadas para su aprobación.**

776. 1. Las acciones de capacitación, superación y posgrado que se consideran de especial interés estatal se aprueban por:

777. a) Los jefes de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, para sus personas trabajadoras y los de sus entidades subordinadas o adscritas;

778. b) los jefes de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de las empresas para sus personas trabajadoras; y

779. c) los jefes de los órganos locales del Poder Popular para las personas trabajadoras de sus unidades presupuestadas que se les subordinan.

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

781. Artículo 145. **Tratamiento laboral y salarial.**

782. 1. Se considera como tiempo de trabajo, el período dedicado por los cuadros y las personas trabajadoras a la capacitación y superación de especial interés estatal, y a estos efectos reciben el tratamiento salarial siguiente:

783. 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

784. b) los que aplican la forma de pago por rendimiento reciben el salario promedio calculado según lo establecido en este Código.

785. 2. Los que se incorporan a cursos 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.

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

787. Artículo 146. **Prioridad para la superación de los profesionales.** Los profesionales de la actividad docente, científica, la innovación, la creación artística, y otros que por interés estatal así lo requieran, tienen prioridad para acceder a las maestrías y doctorados, en beneficio de un mejor desempeño de su labor o para la actividad que se están preparando.

788. Artículo 147. **Límites en la prioridad para la superación.**

789. 1. 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.

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

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

792. CAPÍTULO IV

793. PREPARACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA RECIÉN GRADUADA

794. Artículo 148. **Objetivos.** Las personas recién graduadas 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.

795. Artículo 149. **Obligaciones del empleador respecto a los recién graduados.** El empleador con relación a las personas recién graduadas viene obligado a:

796. 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;

797. 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;

798. c) complementar su formación con actividades prácticas relacionadas con su perfil profesional, con el objetivo de formar habilidades que le permitan desempeñar el cargo para el cual se preparan;

799. 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

800. e) desarrollar una motivación adecuada hacia el trabajo, a partir de una preparación, atención y estimulación de forma sistemática.

801. Artículo 150. **Preparación de los recién graduados de cursos por encuentro y a distancia.**

802. 1. Las personas recién graduadas 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.

803. 2. Las personas recién graduadas 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, sin tener la obligación de cumplir el servicio social.

804. Artículo 151. **Ubicación en cargos.**

805. 1. El empleador viene obligado a ubicar a las personas recién graduadas 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.

806. 2. Las personas recién graduadas pueden ocupar cargos por designación, conforme a lo previsto en este Código o en las disposiciones normativas específicas aprobadas.

807. 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.

808. 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.

809. Artículo 152. **Responsabilidad del tutor.**

810. 1. El jefe de la entidad designa un tutor con reconocido prestigio, conocimientos y experiencia en la actividad, para supervisar y conducir la preparación de la persona recién graduada.

811. 2. El tutor tiene la responsabilidad de elaborar el plan individual de preparación; determinar las etapas y el contenido; establecer con las personas recién graduadas 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.

812. Artículo 153. **Plan de preparación.**

813. 1. El plan se elabora con la participación del personal técnico o de dirección, teniendo en cuenta la formación de la persona recién graduada, 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.

814. 2. El Plan debe contener los datos generales de la persona recién graduada 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.

815. Artículo 154. **Contenido de la preparación**

816. 1. 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.

817. 2. La persona recién graduada puede participar en acciones de capacitación que garanticen el cumplimiento de los objetivos planificados.

818. 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.

819. Artículo 155. **Plazos para la preparación.**

820. 1. 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.

821. 2. El período de preparación se cumple dentro del mismo plazo en que las personas recién graduadas que se asignan, cumplen el Servicio Social.

822. 3. Cuando la persona recién graduada 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.

823. 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.

824. Artículo 156. **Evaluación de la persona recién graduada.**

825. 1. El jefe de la entidad o en quién este delegue, en el plazo acordado en el convenio colectivo de trabajo para la evaluación, comprueba si cumplió los objetivos propuestos y está en condiciones para desempeñar el cargo, sin el acompañamiento del tutor.

826. 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:

827. a) Extender hasta un año más la preparación;

828. b) ubicar en un cargo acorde con el nivel de preparación alcanzado, asesorado por el Comité de Expertos.

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

830. Artículo 157. **Reserva científica.**

831. En las entidades de ciencia, tecnología e innovación, se conforma la reserva científica integrada por personas recién graduadas que se incorporan a la investigación científica y tecnológica, lo cual se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

832. TÍTULO IV

833. SERVICIO SOCIAL

834. CAPÍTULO I

835. GENERALIDADES

836. Artículo 158. **Servicio Social.**

837. 1. 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.

838. 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.

839. 3. Durante la prestación del servicio social, los graduados tienen los derechos y deberes que conciernen a su condición de personas trabajadoras, con los límites que se establecen en este Código.

840. Artículo 159. **Sujetos.**

841. 1. 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.

842. 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.

843. 3. La Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal notifica a los graduados de técnico de nivel medio superior que no fueron ubicados al momento de su graduación dicha condición, 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.

844. 4. Las personas 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.

845. Artículo 160. **Duración.**

846. 1. 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.

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

848. 3. Se considera como tiempo de cumplimiento del servicio social los períodos en que la persona graduada recibe la protección durante el embarazo, la licencia retribuida por maternidad, la prestación social y monetaria para el cuidado de los hijos menores, según corresponda, 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.

849. Artículo 161. **Autorización para viajar por asuntos particulares.**

850. 1. Los recién graduados sujetos al cumplimiento del servicio social, pueden ser autorizados a viajar por asuntos particulares.

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

852. **CAPÍTULO II**

853. **UBICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA**

854. Artículo 162. **Ubicación anticipada.**

855. 1. 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 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.

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

857. Artículo 163. **Asignación.**

858. 1. 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.

859. 2. La asignación del recién graduado se realiza según las prioridades del municipio, teniendo en cuenta los sectores estratégicos de la economía y el desarrollo territorial, por las autoridades siguientes:

860. 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;

861. b) los graduados de nivel superior se ubican por los gobiernos provinciales;

862. c) los graduados del técnico superior por el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional u organización superior de dirección empresarial que solicitó su formación;

863. d) los graduados del técnico de nivel medio superior, por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales;

864. e) los graduados de las escuelas de oficio y obrero calificado, se ubican por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales; y

865. f) los graduados de los centros de las enseñanzas especializadas de la cultura, salud pública, y otros expresamente autorizados por la ley, directamente por los organismos correspondientes.

866. 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.

867. 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, según se establece en la disposición normativa complementaria.

868. 5. El procedimiento para la demanda, formación y ubicación de la fuerza de trabajo calificada se regula en la disposición normativa complementaria.

869. Artículo 164. **Ubicación en el sector no estatal**

870. 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 a partir de su necesidad de fuerza de trabajo calificada.

871. Artículo 165. **Correspondencia en la ubicación.**

872. 1. El cargo o la actividad que va a desarrollar el recién graduado se corresponde con los estudios cursados y con las necesidades de la producción y los servicios.

873. 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 laborales en su entidad.

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

875. Artículo 166. **Traslado del graduado.**

876. 1. Si resulta necesario el traslado de un recién graduado ubicado para el cumplimiento del servicio social por causas justificadas, se requiere la conformidad de la entidad donde fue ubicado y la aceptación de la nueva entidad del sector estatal, lo cual se aprueba por la instancia que lo asignó previamente, según el procedimiento previsto en la disposición normativa específica.

877. 2. Si el recién graduado solicita el traslado hacia otra entidad del sector estatal del mismo órgano del Estado u organismo de la Administración Central del Estado, solo se requiere la aprobación de ambas entidades.

878. 3. El recién graduado que es objeto de la aplicación de la medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad o del sector o actividad, en su caso, el empleador lo pone a disposición de la autoridad que lo asignó para su posterior ubicación.

879. **CAPÍTULO III**

880. **MEDIDAS ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL SERVICIO SOCIAL**

881. Artículo 167. **Gestiones para su incorporación.**

882. 1. El recién graduado tiene el deber de presentarse en la entidad a la que fue asignado, dentro del plazo previsto en el artículo 163, y de no presentarse en dicho plazo, la entidad realiza las gestiones para su incorporación en un plazo que no exceda de treinta días.

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

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

885. Artículo 168. **Suspensión del cumplimiento del servicio social.**

886. 1. 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.

887. 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 otras causas justificadas, que de forma particular ameritan la concesión de esta autorización.

888. 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.

889. 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.

890. Artículo 169. **Procedimiento de inhabilitación.**

891. 1. Los graduados que tienen la obligación de cumplir el servicio social y se niegan, no aceptan realizarlo en el lugar y cargo al que fueron asignados, o interrumpen el período de cumplimiento del servicio social sin causas debidamente justificadas, se les inhabilita para el ejercicio profesional.

892. 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, e 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.

893. 3. 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.

894. Artículo 170. **Inhabilitación para el ejercicio profesional.**

895. 1. 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 de Trabajo y Seguridad Social Municipal y otras instituciones, según corresponda, para su conocimiento y notificación al graduado.

896. 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.

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

898. Artículo 171. **Suspensión de la inhabilitación.**

899. 1. 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 Se-

guridad Social el que resuelve lo que procede, utilizando el mismo procedimiento.

900. 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.

901. Artículo 172. **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.

902. TÍTULO V

903. PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

904. Artículo 173. **Protección a la mujer trabajadora.**

905. 1. 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.

906. 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.

907. Artículo 174. **Prestaciones que se conceden.**

908. 1. Para garantizar la protección a la trabajadora, se establecen prestaciones monetarias, en servicios y en especie durante el embarazo, la etapa pre y postnatal, la prestación social y en caso de enfermedad del hijo menor de dieciocho años, se brinda protección a quién se encarga de su cuidado.

909. 2. A los fines de propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención al menor, se extiende el derecho a recibir la protección establecida al padre, los abuelos maternos o paternos y a otras personas trabajadoras, como consecuencia de la multiparentalidad, la filiación adoptiva, asistida y socio afectiva, según lo previsto en la legislación específica de maternidad.

910. Artículo 175. **Beneficios.**

911. 1. Mediante la legislación específica la mujer trabajadora recibe la protección en los casos siguientes:

912. a) La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo;

913. b) por enfermedad del hijo menor de dieciocho años.

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

915. Artículo 176. **Derechos irrenunciables.**

916. 1. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de cesar 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.

917. 2. El disfrute de la licencia pre y postnatal es exclusivo e irrenunciable de la mujer trabajadora.

918. Artículo 177. **Prohibiciones.**

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

920. 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.

921. TÍTULO VI

922. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

923. CAPÍTULO I

924. GENERALIDADES

925. Artículo 178. **Concepto y principios.**

926. 1. 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, productividad y calidad en el trabajo.

927. 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 las personas trabajadoras y su organización sindical en el diseño de las medidas y su control, aportando sus experiencias y sugerencias.

928. Artículo 179. **Estudios de organización del trabajo.**

929. 1. 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.

930. 2. Los estudios de organización del trabajo se realizan con la participación de las personas trabajadoras y la organización sindical, y sus resultados, previo a su implantación, se discuten con estos.

931. 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, y 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.

932. CAPÍTULO II

933. DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA PLANTILLA DE CARGOS

934. Artículo 180. **Estructura organizacional.** La estructura organizacional es la forma de distribuir las obligaciones y atribuciones que debe cumplir cada persona trabajadora en una entidad, para alcanzar los objetivos propuestos; es el sistema jerárquico establecido para organizar el trabajo y las responsabilidades, así como la organización interna y la coordinación.

935. Artículo 181. **Plantilla de cargos.**

936. 1. La plantilla de cargos es la materialización de la estructura organizacional, contiene la composición de las unidades organizativas, la denominación de los cargos y cantidad de personas trabajadoras por cada cargo, categoría ocupacional, salario y requisitos de calificación, que se exigen para cumplir la misión u objeto social según corresponda, así como la relación nominal de las personas trabajadoras que la ocupan.

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

938. 3. 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.

939. Artículo 182. **Nivel de aprobación.**

940. 1. 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, con excepción de las instituciones presupuestadas, cuya 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 el órgano colegiado de dirección según lo previsto en la normativa especial.

941. 2. En el proceso de aprobación se considera la estructura organizativa, así como las cifras directivas emitidas por el Gobierno.

942. 3. En el diseño de las plantillas de cargos se cumplen los principios de racionalidad y eficiencia, y se considera el uso de las formas de organización del trabajo, lo que garantiza el aprovechamiento óptimo del capital humano y que la estructura y la plantilla aprobada debe responder al cumplimiento de la misión y funciones de las entidades.

943. 4. En el sector no estatal la plantilla se aprueba por el jefe máximo o el órgano colegiado de dirección de la organización, según corresponda.

944. 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.

945. Artículo 183. **Plazo para la aprobación.**

946. 1. Las empresas y organizaciones superiores de dirección aprueban su plantilla en el plazo de quince días naturales siguientes a la fecha de aprobación del Plan Anual de la economía.

947. 2. Las instituciones presupuestadas presentan su plantilla de cargos a la autoridad facultada, para su aprobación en el plazo de quince días naturales siguientes a la fecha en que se reciba el presupuesto aprobado para el año.

948. 3. En los centros docentes del sector de la educación se aprueba previo al inicio del curso escolar. Artículo 184. **Modelos.** La plantilla y el registro de personas trabajadoras 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.

949. CAPÍTULO III

950. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

951. Artículo 185. **Alcance.** El trabajo a distancia y el teletrabajo son formas de organización del trabajo, mediante las cuales las personas trabajadoras realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, en zonas alternativas al lugar de trabajo convenido entre las partes o fijado contrato de trabajo, suplemento o documento de designación que haya formalizado la relación de trabajo, de acuerdo con la profesión, las obligaciones y atribuciones del cargo y la actividad a desarrollar.

952. Artículo 186. **Trabajo a distancia.**

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

954. 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.

955. 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 la persona trabajadora preste sus servicios desde allí.

956. Artículo 187. **Teletrabajo.**

957. 1. El teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la cual la persona trabajadora desempeña una actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y las comunicaciones y otros mecanismos de comunicación que garantiza el empleador, sin presencia física en la entidad.

958. 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 en qué horario la persona trabajadora debe estar disponible para el empleador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal pactadas.

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

960. Artículo 188. **Determinación de los cargos.**

961. 1. 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, las áreas de trabajo y 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 en el convenio colectivo de trabajo.

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

963. Artículo 189. **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:

964. 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;

965. b) información sobre la entrega y uso de las tecnologías de la información y la comunicación y su utilización racional para proteger estos medios;

966. 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;

967. d) distribución del tiempo para realizar la actividad laboral, entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;

968. 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;

969. f) mecanismos de control de la actividad laboral;

970. 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;

971. h) vías, períodos y plazos para entregar los resultados del trabajo o el trabajo terminado;

972. 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;

973. j) plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad; y

974. k) otras cuestiones que se requieran acordar.

975. Artículo 190. **Derechos y obligaciones de la persona trabajadora.**

976. 1. La persona trabajadora 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.

977. 2. La persona trabajadora 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 contactada fuera de su jornada de trabajo, ni durante los días de descanso semanal, de conmemoración nacional, feriados, de receso adicional y los períodos de licencias retribuidas o no.

978. 3. La persona trabajadora 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.

979. Artículo 191. **Obligaciones del empleador.**

980. 1. En relación con el trabajo a distancia y el teletrabajo el empleador adopta las medidas necesarias para:

981. 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;

982. 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 forma de organización, con el desarrollo de estas acciones;

983. c) facilitar la promoción a otros cargos, mediante la información oportuna de los cargos vacantes en la entidad y la posibilidad de optar por ellos;

984. d) confirmar, en el caso de personas trabajadoras en situación de discapacidad, que los medios y equipos incluidos los digitales, tienen un diseño universal, a los efectos de evitar cualquier exclusión por esta causa;

985. e) establecer el momento de inicio y finalización de la jornada;

986. f) identificar y prevenir los riesgos laborales, a partir de su evaluación, teniendo en cuenta las características de estas formas de organización del trabajo, con especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, ambientales y organizativos;

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

988. h) garantizar el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora 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;

989. i) asumir los gastos asociados al teletrabajo y a distancia, en la forma y las circunstancias acordadas;

990. j) mantener una comunicación e información efectiva con los que laboren en estas formas de organización;

991. k) 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;

992. l) proporcionar la comunicación adecuada con los representantes sindicales, así como con el resto de las personas trabajadoras;

993. m) asegurar la participación efectiva en las actividades organizadas o convocadas por el empleador, la organización sindical y demás organizaciones constituidas en la entidad.

994. 2. 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.

995. Artículo 192. **Garantía de la infraestructura tecnológica.**

996. 1. El empleador garantiza los dispositivos, medios informáticos y otros recursos a utilizar por la persona trabajadora, 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.

997. 2. Si los dispositivos y medios informáticos a utilizar son propiedad de la persona trabajadora quién los pone de forma voluntaria para la realización del trabajo, el empleador garantiza su mantenimiento y la conectividad necesaria que permita desarrollar el trabajo.

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

999. a) Velar porque las computadoras, dispositivos y medios para el teletrabajo son los requeridos en cantidad y calidad;

1000. b) garantizar que la persona trabajadora posee las herramientas de comunicación a utilizar, así como los permisos de conectividad o traslado;

1001. c) planificar y asegurar el mantenimiento preventivo de los medios y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad, y los suministros de operación;

1002. d) velar porque se cumplan las disposiciones sobre la seguridad de los datos y la privacidad; y

1003. 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.

1004. 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.

1005. Artículo 193. **Obligaciones de la persona trabajadora respecto al uso de los medios tecnológicos.** La persona trabajadora sujeta a una de estas formas de organización del trabajo, en relación con la infraestructura tecnológica viene obligada a:

1006. 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;

1007. b) cuidar los equipos y medios informáticos que están bajo su custodia;

1008. c) ser veraz en la información y los resultados del trabajo realizado;

1009. d) participar en los cursos de entrenamiento que se determinen por el empleador.

1010. Artículo 194. **Ejercicio de reversibilidad.**

1011. 1. La decisión de trabajar a distancia o mediante el teletrabajo, desde una modalidad de trabajo presencial es reversible para el empleador y para la persona trabajadora, 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.

1012. 2. La persona trabajadora 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.

1013. 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 la persona trabajadora pueda volver a la forma presencial.

1014. Artículo 195. **Reversibilidad a iniciativa del empleador.**

1015. 1. El empleador puede determinar que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora los fundamentos en que se basa esa decisión.

1016. 2. Mediante el convenio colectivo de trabajo se establecen los mecanismos por los que la persona puede ejercer el derecho de reversibilidad, así como otras cuestiones asociadas a la formación, promoción y estabilidad en el empleo y la existencia de pluriempleo.

1017. Artículo 196. **Protección al derecho de la persona trabajadora.** La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia o mediante el teletrabajo, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral, no puede conllevar a la terminación de la relación de trabajo o la modificación de las condiciones de trabajo iniciales sin su consentimiento, salvo en los casos contemplados en el artículo precedente.

1018. Artículo 197. **Teletrabajo desde el exterior.**

1019. 1. La persona trabajadora que viaja al exterior por asuntos particulares, por interés del empleador puede continuar laborando 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.

1020. 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.

1021. CAPÍTULO IV

1022. REORGANIZACIÓN DE ENTIDADES POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS Y ESTRUCTURALES

1023. Artículo 198. **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 las personas trabajadoras, como consecuencia de la amortización del cargo que desempeñan.

1024. Artículo 199. **Premisas.**

1025. 1. Como premisa para determinar las personas que permanecen en la entidad, los cargos que se amortizan y la cantidad de personas trabajadoras afectadas, se aprueba una nueva plantilla de cargos por quién 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.

1026. 2. La amortización de cargos es la acción de eliminar un cargo de la plantilla.

1027. 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.

1028. Artículo 200. **Cambio de estructura sin amortización de cargos.** Las personas trabajadoras 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.

1029. Artículo 201. **A alcance.**

1030. 1. Para determinar el cese de la relación de trabajo se analizan las personas trabajadoras contratadas por tiempo indeterminado y las personas trabajadoras de confianza, los funcionarios y los otros trabajadores designados, con excepción de los recién graduados durante el período de cumplimiento del Servicio Social, lo cual se rige por el principio de capacidad demostrada para la determinación de las personas trabajadoras que permanecen en la entidad, sobre la base de que en cada cargo permanece el más capaz, sin discriminación de ningún tipo.

1031. 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 las personas trabajadoras.

1032. 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.

1033. Artículo 202. **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:

1034. a) Restringir la contratación de personal de nuevo ingreso;

1035. b) enviar a las personas trabajadoras a cursos de recalificación; o

1036. c) pactar con las personas trabajadoras la modificación de las condiciones iniciales mediante la reducción de la jornada de trabajo.

1037. Artículo 203. **Procedimiento.**

1038. 1. El jefe de la entidad ante la ocurrencia de procesos de reorganización por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, de común acuer-

do 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:

1039. a) Informa a las personas trabajadoras 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;

1040. b) notifica en un plazo no inferior a tres meses, a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal y a la organización sindical del nivel municipal donde radica la entidad que genera el proceso lo descrito en el inciso anterior, a los fines de coordinar las alternativas de empleo que presenta el territorio para la propuesta de reubicación, lo que no excluye que la persona trabajadora afectada gestione su reubicación en cualquier entidad, organización o actividad laboral;

1041. c) actualiza y capacita al Comité de Expertos para desarrollar el proceso;

1042. d) teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los que permanecen laborando en la entidad y los afectados por el proceso;

1043. 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.

1044. 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.

1045. Artículo 204. **Extinción de la entidad.**

1046. 1. Si se extingue la entidad sin que se subroge otra en su lugar y existen personas trabajadoras 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.

1047. 2. En el sector no estatal se aplica lo previsto en la disposición normativa específica.

1048. Artículo 205. **Notificación de la decisión.**

1049. 1. La decisión se notifica a los afectados mediante escrito fundamentado del jefe de la entidad, que debe contener las razones específicas que lo determinan.

1050. 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 de la persona trabajadora y un representante de la organización sindical correspondiente.

1051. Artículo 206. **Excepciones de la notificación.**

1052. 1. A la persona trabajadora afectada, el jefe de la entidad o en quien este delegue no le puede notificar la decisión durante:

1053. a) El período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;

1054. b) el cumplimiento de misiones internacionales y movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;

1055. c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;

1056. d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar;

1057. 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;

1058. f) el disfrute de otras licencias legalmente concedidas;

1059. g) el período de suspensión de la relación de trabajo por las causales previstas en este Código y otras que se aprueben legalmente; y

1060. h) otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

1061. 2. La notificación a la persona trabajadora 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.

1062. Artículo 207. **Proceso de notificación.**

1063. 1. El jefe de la entidad o en quien este delegue deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada persona trabajadora afectada y lo notifica mediante la entrega de una copia.

1064. 2. Las personas trabajadoras, una vez conocida dicha propuesta disponen de hasta cinco días hábiles para informar por escrito su aceptación o no.

1065. 3. El jefe de la entidad, en consulta 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.

1066. Artículo 208. **Tratamiento laboral.**

1067. 1. La persona trabajadora afectada 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.

1068. 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.

1069. Artículo 209. **Tratamiento salarial.**

1070. 1. La persona trabajadora que resulta afectada 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.

1071. 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 cual se ejecuta por el empleador dentro de los treinta días siguientes a la notificación de su decisión.

1072. 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.

1073. Artículo 210. **Concesión de las vacaciones acumuladas.** La entidad una vez determinadas las personas trabajadoras afectadas por las medidas adoptadas, antes de hacer efectiva la reubicación puede, a solicitud de estas, conceder las vacaciones anuales acumuladas.

1074. Artículo 211. **Tratamiento de seguridad social.**

1075. 1. La persona trabajadora 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.

1076. 2. En los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, no procede aplicar la garantía salarial establecida.

1077. Artículo 212. **Inconformidades con la decisión.** Cuando la persona trabajadora 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, queda expedita la vía judicial, según el procedimiento vigente para la solución de los conflictos de trabajo y de la seguridad social.

1078. Artículo 213. **Control de los procesos.**

1079. 1. 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.

1080. 2. De igual forma, los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial controlan en sus sistemas, la ejecución y resultados de estos procesos.

1081. Artículo 214. **Tratamiento en la micro, pequeña y mediana empresa.** En los casos de extinción o disolución de una micro, pequeña o mediana empresa, así como en la clausura temporal,

prohibición para desarrollar determinadas actividades o negocios y 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.

1082. CAPÍTULO V

1083. RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

1084. Sección Primera

1085. Generalidades

1086. Artículo 215. **Régimen de trabajo y descanso.**

1087. 1. El régimen de trabajo y descanso es el tiempo que comprende las jornadas de trabajo diarias y el descanso semanal.

1088. 2. El tiempo de trabajo, es el período durante el cual la persona trabajadora labora bajo el régimen de subordinación al empleador y viene obligada a cumplir la prestación laboral pactada y el orden laboral establecido.

1089. 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.

1090. 4. El descanso semanal asegura a las personas trabajadoras disponer de un tiempo adecuado para recuperarse y desconectar de sus responsabilidades laborales, se establece para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y contribuir a su bienestar.

1091. Artículo 216. **Descanso semanal.**

1092. 1. La persona trabajadora 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.

1093. 2. El día de descanso semanal es de forma general el domingo.

1094. 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 las personas trabajadoras.

1095. 4. En los casos excepcionales en que por las características organizativas y tecnológicas, la persona trabajadora 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.

1096. Artículo 217. **Aprobación del régimen de trabajo y descanso.**

1097. 1. 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 ambos casos de común acuerdo con la organización sindical.

1098. 2. Se 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 de la persona trabajadora, o para labores que se desarrollan en condiciones diferentes a las que se establecen en este Código.

1099. 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 que ocasionen daños a la salud de las personas trabajadoras, accidentes de trabajo o surjan nuevos riesgos en el trabajo que previsiblemente pueden ser controlados.

1100. 4. En el diseño del régimen de trabajo y descanso excepcional se considera el promedio de la duración de la jornada de trabajo mensual.

1101. Artículo 218. **Turnos diurnos y nocturnos.**

1102. 1. El régimen de trabajo y descanso pueden establecerse en turnos de trabajo diurno o nocturno.

1103. 2. El trabajo nocturno es el realizado entre las siete pasado meridiano y las siete ante meridiano.

1104. 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.

1105. Sección Segunda

1106. Jornada, pausas y horario de trabajo

1107. Artículo 219. **Jornada de trabajo.**

1108. 1. La jornada semanal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas, en dependencia de las labores.

1109. 2. La jornada diaria de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora cumple sus atribuciones y obligaciones laborales.

1110. 3. La duración de la jornada diaria de trabajo es de ocho horas y puede llegar a determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.

1111. 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.

1112. Artículo 220. **Pausas en la jornada de trabajo.**

1113. 1. 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 las personas trabajadoras, lo que se pacta en el convenio colectivo de trabajo.

1114. 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.

1115. Artículo 221. **Pausas para la alimentación.**

1116. 1. 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.

1117. 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 a la persona trabajadora 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.

1118. Artículo 222. **Horario de trabajo.**

1119. 1. 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.

1120. 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.

1121. 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.

1122. Sección Tercera

1123. Jornada de trabajo reducida

1124. Artículo 223. **Jornada de trabajo reducida.**

1125. 1. Las personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo están expuestas de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, se les aplican jornadas de trabajo reducidas con el cobro del salario de la jornada completa.

1126. 2. Igual tratamiento salarial se aplica a la jornada de los adolescentes de quince, dieciséis y diecisiete años que se incorporan al trabajo en las circunstancias excepcionales previstas en este Código.

1127. Artículo 224. **Solicitud de aprobación de jornada reducida.**

1128. 1. 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 y organizaciones superiores de dirección empresarial.

1129. 2. El jefe evalúa los nuevos cargos o actividades en que las personas trabajadoras están expuestas 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.

1130. 3. Esta solicitud se acompaña de la fundamentación siguiente:

1131. a) Descripción del cargo, actividad y las condiciones que puedan afectar su salud;

1132. b) número de personas trabajadoras abarcadas, edad y tiempo de exposición a las condiciones;

1133. c) cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud, según la legislación vigente;

1134. d) información sobre la morbilidad laboral y accidentes del trabajo en dichos cargos; y

1135. e) criterios de la organización sindical correspondiente.

1136. Artículo 225. **Procedimiento de aprobación.**

1137. 1. 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 y organización superior de dirección empresarial solicitante y de la organización sindical correspondiente.

1138. 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.

1139. 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 y organización superior de dirección empresarial solicitante y a la organización sindical correspondiente.

1140. 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.

1141. Sección Cuarta

1142. Trabajo extraordinario

Artículo 226. **Trabajo extraordinario.**

1143. 1. 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.

1144. 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.

1145. Artículo 227. **Excepción a la realización de trabajo extraordinario.**

1146. 1. Las personas trabajadoras no están obligadas a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social:

1147. a) Tareas apremiantes para la defensa del país;

1148. b) prevenir o eliminar las consecuencias de una catástrofe o de un accidente o avería de producción o los servicios;

1149. c) labores urgentes de reparación de muebles o inmuebles, cuando el mal estado de estos ponga en peligro la salud o la vida de las personas trabajadoras o de la población;

1150. d) labores urgentes destinadas al restablecimiento de servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres naturales que afecten dichos servicios;

1151. e) doblar turno para suplir la ausencia imprevista de personas trabajadoras que desempeñan cargos cuyas labores no pueden interrumpirse y se encuentre consignado en el convenio colectivo de trabajo;

1152. f) trabajo estacional intenso o que deba cumplirse en una fecha determinada cuando no es posible aumentar el número de personas trabajadoras, por razones técnicas o por carecer de estos; y

1153. g) otras situaciones previstas en la legislación, con carácter excepcional o temporal.

1154. Artículo 228. **Límites del trabajo extraordinario.**

1155. 1. La persona trabajadora no está obligada 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.

1156. 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.

1157. Artículo 229. **Retribución del trabajo extraordinario.**

1158. 1. A las personas trabajadoras que realizan trabajo extraordinario, 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.

1159. 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.

1160. 3. No se considera como trabajo extraordinario a los fines de su remuneración o compensación, en los casos de las personas trabajadoras que:

1161. a) Cobran un salario que tiene incluido el pago de una cantidad de horas de trabajo en exceso a la jornada de trabajo;

1162. b) se encuentran laborando en la recuperación de la producción o tiempo de trabajo que previamente se les haya remunerado como interrupción laboral;

1163. 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

1164. d) se encuentran en otras situaciones que se determinen en la legislación.

1165. Sección Quinta

1166. Tratamiento en los días de conmemoración oficial, nacional, feriados y de receso laboral retribuido

1167. Artículo 230. **Días de conmemoración oficial.**

1168. 1. Se conmemoran oficialmente cada año, las efemérides siguientes:

1169. a) Veintiocho de enero, "Natalicio del Héroe Nacional José Martí Pérez";

1170. b) veinticuatro de febrero, "Grito de Baire";

1171. c) ocho de marzo, "Día Internacional de la Mujer";

1172. d) trece de marzo, "Ataque Revolucionario al Palacio Presidencial";

1173. e) dieciséis de abril, "Día del Miliciano";

1174. f) diecinueve de abril, "Victoria de Playa Girón";

1175. g) diecisiete de mayo, "Día de la Reforma Agraria y del Campesino";

1176. h) treinta de julio, caída en combate de Frank País García, "Día de los Mártires de la Revolución";

1177. i) doce de agosto, "Victoria popular contra la tiranía machadista";

1178. j) seis de octubre, "Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado";

1179. k) ocho de octubre, caída en combate del Comandante Ernesto Che Guevara de la Serna, "Día del Guerrillero Heroico";

1180. l) veintiocho de octubre, "Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán";

1181. m) veintisiete de noviembre, fusilamiento de los estudiantes de medicina, "Día de Duelo Estudiantil";

1182. n) dos de diciembre, desembarco de los expedicionarios del Granma, "Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias"; y

1183. o) 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".

1184. 2. En los días de conmemoración oficial no cesan 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.

1185. 3. Las personas trabajadoras que laboran en espectáculos públicos festivos y humorísticos, cuyas actividades cesan el treinta de julio y el siete de diciembre, reciben el salario promedio.

1186. Artículo 231. **Días de conmemoración nacional y feriados.**

1187. 1. Los días de conmemoración nacional son los aniversarios siguientes:

1188. a) Primero de Enero, "Aniversario de la Revolución";

1189. b) Primero de Mayo, "Día Internacional de los Trabajadores";

1190. c) Veintiséis de Julio, "Día de la Rebelión Nacional"; y

1191. d) Diez de Octubre, "Inicio de las Guerras de Independencia".

1192. 2. Los días feriados son dos de enero, veinticinco y veintisiete de julio; veinticinco y treinta y uno de diciembre de cada año.

1193. 3. La ley puede disponer otros días de conmemoración nacional y feriados.

1194. Artículo 232. **Traslado del descanso dominical.**

1195. 1. 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.

1196. 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.

1197. Artículo 233. **Receso laboral retribuido.**

1198. 1. 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.

1199. 2. Los objetivos de esta decisión y el período de duración se regulan mediante la disposición normativa específica.

1200. 3. El viernes santo de cada año se declara como un día de receso laboral adicional retribuido.

1201. 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 cesan sus labores abonarán a las personas trabajadoras 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.

1202. 5. Las personas trabajadoras que están exceptuadas de cesar, reciben su salario según las formas y sistemas de pago aplicados en su entidad.

1203. Artículo 234. **Habilitación de días como laborales.**

1204. 1. 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.

1205. 2. Los días de receso laboral retribuido no se habilitan como días laborales.

1206. Artículo 235. **Tratamiento laboral de los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral.**

1207. 1. 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.

1208. 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.

1209. Artículo 236. **Tratamiento salarial en los días de conmemoración nacional y feriados.**

1210. 1. Las personas trabajadoras cuyas actividades cesan 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.

1211. 2. Las personas trabajadoras que por la índole de su trabajo están exceptuados de cesar 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.

1212. 3. El empleador y la persona trabajadora 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.

1213. 4. Las personas trabajadoras comprendidas en el apartado 2 de este artículo, obligadas a asistir al trabajo y se ausentan, no tienen derecho a cobrar salario alguno por ese día.

1214. Sección Sexta

1215. Vacaciones anuales pagadas

1216. Artículo 237. **Derecho a las vacaciones anuales pagadas.**

1217. 1. Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo.

1218. 2. El mes de vacaciones se considera de treinta días naturales.

1219. 3. La persona trabajadora 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.

1220. Artículo 238. **Alcance.**

1221. 1. Las vacaciones anuales pagadas es el tiempo de descanso de la persona trabajadora 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.

1222. 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.

1223. Artículo 239. **Acumulación del tiempo de vacaciones.**

1224. 1. 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.

1225. 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 la persona trabajadora se reintegra efectivamente al trabajo.

1226. Artículo 240. **Programación del período vacacional.**

1227. 1. 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 de la persona trabajadora, a tales fines adopta las medidas para cumplir la programación realizada en el año de trabajo.

1228. 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.

1229. 3. Dicho programa se actualiza de forma permanente, a partir del ingreso de las personas trabajadoras a la entidad y por otras causas.

1230. Artículo 241. **Concesión del período vacacional.**

1231. 1. El empleador puede conceder las vacaciones por períodos de treinta, veinte, quince, diez o siete días.

1232. 2. No obstante a lo previsto en el apartado 1 de este artículo, a solicitud de la persona trabajadora, 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.

1233. 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 de la persona trabajadora.

1234. 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.

1235. Artículo 242. **Disfrute del período vacacional.**

1236. 1. Las vacaciones se disfrutan por la persona trabajadora en días naturales, en el transcurso del año de trabajo.

1237. 2. Si al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones según el programa aprobado, surgen circunstancias de trabajo imprevistas que demandan la permanencia de la persona trabajadora en la actividad, el empleador de común acuerdo con la organización sindical, puede determinar con el consentimiento escrito de la persona trabajadora:

1238. a) Posponer su disfrute, en cuyo caso no se abona dicha cuantía;

1239. 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.

1240. 3. Los días trabajados a los que se hace referencia en el inciso b) del apartado 1 de este artículo, acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.

1241. 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.

1242. Artículo 243. **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.

1243. TÍTULO VII

1244. REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO

1245. CAPÍTULO I

1246. GENERALIDADES

1247. Artículo 244. **Remuneración por el trabajo.** La remuneración que se paga a la persona trabajadora se compone del salario y otros ingresos establecidos legalmente asociados a los resultados, que se obtienen por el trabajo realizado.

1248. Artículo 245. **Salario.**

1249. 1. El salario es la retribución en pesos cubanos que el empleador paga a la persona trabajadora, atendiendo a su capacidad demostrada y a la cantidad y calidad del trabajo realizado en un período.

1250. 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.

1251. 3. No se considera salario lo percibido por la persona trabajadora por concepto de distribución de utilidades, pagos por participar en programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación, estipendios, gastos por dietas por concepto de transportación, alimentación y alojamiento, prestaciones de la seguridad social, gratificaciones, alquiler de equipos, herramientas y medios que aporte la persona trabajadora y otros definidos por ley.

1252. Artículo 246. **Otros ingresos:** Las personas trabajadoras reciben pagos en dinero por otros

conceptos que no constituyen salario, los que están previstos en las disposiciones normativas específicas.

1253. Artículo 247. **Salario mínimo.**

1254. 1. El salario mínimo del país se aprueba por el Consejo de Ministros con una periodicidad anual, de común acuerdo con la Central de Trabajadores de Cuba, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, a las condiciones económicas, al costo de la vida, como garantía de una vida digna para la persona trabajadora y su familia, sobre la base de la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales básicas.

1255. 2. Ninguna persona trabajadora que labore con subordinación a un empleador a tiempo completo, puede recibir un salario inferior al mínimo establecido en el país.

1256. 3. El salario mínimo de las personas trabajadoras de ocupación parcial es proporcional a la duración del tiempo trabajado.

1257. Artículo 248. **Aprobación del salario.**

1258. 1. El nivel general de las tarifas salariales y los sueldos, así como las medidas fundamentales en materia salarial se determinan teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico social del país por el Consejo de Ministros, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente.

1259. 2. La organización del salario en el sistema empresarial se aprueba por el jefe de la entidad, previo acuerdo con la organización sindical y las personas trabajadoras, 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.

1260. Artículo 249. **Principios del sistema salarial.** El sistema salarial se rige por los principios siguientes:

1261. a) Distribución: de cada cuál según su capacidad, a cada cuál según su trabajo; el salario se determina en correspondencia con la complejidad, responsabilidad y otros factores del cargo y a la capacidad que demuestre la persona trabajadora en su desempeño, en dependencia de la cantidad y calidad del trabajo que muestre en sus resultados;

1262. b) igualdad: a trabajos de similar complejidad corresponde similar salario, sin discriminación de ningún tipo;

1263. c) 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;

1264. d) proporcionalidad: el salario se paga atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo realizado y al tiempo laborado;

1265. e) dinámica: el salario se fija en correspondencia con el desarrollo económico-social y los resultados de la entidad, según corresponda; y

1266. f) 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 disposición normativa.

1267. Artículo 250. **Elementos del sistema salarial.** El sistema salarial se integra por los elementos siguientes:

1268. a) Escala: se estructura por grupos y salarios, en correspondencia con el grado de complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia del trabajo;

1269. b) pagos adicionales: se abonan en adición al salario de la escala y se pagan de conjunto con este;

1270. 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;

1271. d) formas y sistemas de pago: se aplican en dependencia de las condiciones técnico organizativas en el proceso de producción o de servicios, el tiempo trabajado y los resultados individuales del trabajo.

1272. Artículo 251. **Conceptos asociados a la organización del salario.** Los conceptos asociados a la organización del salario son:

1273. a) Salario escala: es el nivel de la tarifa salarial que corresponde a cada grupo de complejidad de la escala;

1274. 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;

1275. c) salario promedio: expresa el salario que como promedio recibe la persona trabajadora 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;

1276. d) perfil del cargo: documento que relaciona las atribuciones y obligaciones del cargo y las competencias laborales.

1277. Artículo 252. **Pagos adicionales.**

1278. 1. 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 y por laborar en determinadas condiciones y forman parte del salario básico que recibe la persona trabajadora.

1279. 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 a las previstas en la ley.

1280. Artículo 253. **Pago adicional por maestría, especialidad equivalente o grado científico de Doctor.**

1281. 1. La persona trabajadora 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, siempre que el profesional desempeñe un cargo con exigencias de nivel universitario en la forma y cuantía establecidas.

1282. 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, lo recibe si el nuevo cargo requiere para su desempeño las exigencias de nivel universitario.

1283. Artículo 254. **Pago adicional por trabajar en condiciones laborales anormales.**

1284. 1. La persona trabajadora 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.

1285. 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.

1286. 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 la persona trabajadora deja de estar sometido a la influencia de los factores que dieron origen a dicho pago, en cuyo caso se ajusta el salario.

1287. Artículo 255. **Pago adicional por condiciones especiales de trabajo:**

1288. 1. Las personas trabajadoras que ocupan cargos en los que se exige un nivel de responsabilidad superior, o requieren un esfuerzo físico o psíquico superior al normal, reciben un pago adicional por este concepto.

1289. 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.

1290. 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.

1291. Artículo 257. **Pago adicional por años de servicios prestados.** En determinados cargos o actividades la persona trabajadora recibe un pago adicional por años de servicios prestados, en aquellas actividades en que la experiencia y experticia alcanzada con el tiempo adicional 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.

1292. Artículo 258. **Pago adicional por coeficiente de interés económico social.** En determinados sectores, ramas, actividades, territorios, entidades o cargos que se decidan priorizar, debido a la importancia económica del servicio que se presta a la responsabilidad y las funciones que realizan, las personas trabajadoras reciben un pago por coeficiente

de interés económico-social, que se aplica sobre el salario escala.

1293. Artículo 259. **Pago adicional por certificación internacional.**

1294. 1. Las personas trabajadoras cuya profesión requiere para el desempeño de su labor una certificación internacional, reciben un pago adicional por este concepto.

1295. 2. Se incluyen en la aplicación de este pago previsto en el apartado 1, las personas trabajadoras acreditadas para realizar la certificación de estos cargos o actividades.

1296. 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.

1297. 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.

1298. Artículo 260. **Pago por alto desempeño.** El pago por alto desempeño se implementa atendiendo a 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.

1299. CAPÍTULO II

1300. GARANTÍAS Y CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO

1301. Artículo 261. **Pago del salario.**

1302. 1. 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.

1303. 2. El empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, determina la fecha y la forma en que se realiza el pago a las personas trabajadoras, lo cual puede ser en efectivo, mediante instrumento bancario, o por la vía electrónica, lo que se acuerda en el convenio colectivo de trabajo.

1304. 3. El empleador informa a la persona trabajadora 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.

1305. 4. Se prohíbe el pago del salario en especie o en cualquier otra forma que no sea en su expresión monetaria.

1306. Artículo 262. **Condiciones de pago.**

1307. 1. Para modificar el día y las condiciones de pago, el empleador previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a las personas trabajadoras con un plazo superior a quince días antes de su ejecución, a los efectos de su análisis y aprobación en la Asamblea General de Trabajadores y Afiliados.

1308. 2. Cuando el día del pago del salario coincide con uno no laborable, este se realiza el día laborable anterior.

1309. 3. La persona trabajadora puede, por razones justificadas, autorizar por escrito a un familiar u otra persona a cobrar su salario, cuando el pago se realiza en efectivo.

1310. Artículo 263. **Garantía del salario promedio.** La persona trabajadora 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:

1311. a) Desempeñar funciones como diputado a la Asamblea Nacional del Poder Popular o delegado a las asambleas municipales del Poder Popular;

1312. b) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoquen el Gobierno o las organizaciones políticas y de masas;

1313. c) actuar como juez lego en los tribunales de justicia;

1314. d) participar en las acciones de control interno convocadas por la Contraloría General de la República;

1315. e) concurrir a citación judicial del Tribunal de justicia, la Fiscalía o los órganos de investigación;

1316. f) realizar donación voluntaria de sangre;

1317. g) asistir a citación o participar en movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;

1318. h) movilizaciones ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios;

1319. 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

1320. j) otras situaciones que prevé la ley.

1321. Artículo 264. **Garantía del salario básico.** La persona trabajadora 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:

1322. a) Disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;

1323. 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 dos días si es en la provincia donde labora y de tres días si es fuera de dicha provincia, contados a partir del día en que ocurre el fallecimiento o del momento en que la persona trabajadora lo solicite, si las honras fúnebres tuvieron lugar en una ocasión posterior;

1324. c) someterse a exámenes médicos programados por el empleador o en cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación vigente;

1325. d) asistir a consultas médicas programadas para las personas trabajadoras portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida; y

1326. e) otras situaciones que prevé la ley.

1327. Artículo 265. **Garantías a los que ejercen el pluriempleo.** Las personas trabajadoras que ejercen el pluriempleo reciben las cuantías correspondientes al pago de las garantías del salario promedio y del salario básico, respectivamente, previstas en los artículos precedentes, por las entidades donde se encuentren laborando y mantienen la relación de trabajo con estas hasta el vencimiento del período por el que están contratados o designados.

1328. Artículo 266. **Retenciones en el salario.**

1329. 1. Los empleadores pueden efectuar retenciones en el salario de las personas trabajadoras y en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, por los motivos siguientes:

1330. a) Embargo por incumplimiento de la pensión de alimentos por decisiones de la autoridad competente;

1331. b) embargo de créditos a favor del Estado, las empresas y bancos por decisión de la autoridad competente; y

1332. c) las demás que autoriza la ley en las cuantías que establece;

1333. 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.

1334. Artículo 267. **Garantía en el pago por rendimiento.**

1335. 1. La persona trabajadora vinculada 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.

1336. 2. El empleador adopta las medidas necesarias para revertir esta situación en el menor tiempo posible.

1337. CAPÍTULO III

1338. FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

1339. Artículo 268. **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:

1340. a) A tiempo; y

1341. b) por rendimiento.

1342. Artículo 269. **Forma de pago a tiempo.** En la forma de pago a tiempo, el salario se devenga en función de la complejidad, responsabilidad, intensi-

dad, jerarquía e importancia del cargo y del tiempo realmente trabajado, y comprende los sistemas de pago siguientes:

1343. a) Por tarifa horaria;

1344. b) a sueldo.

1345. Artículo 270. **Sistema de pago por tarifa horaria.**

1346. 1. 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.

1347. 2. Se considera el fondo de tiempo disponible de cada mes.

1348. Artículo 271. **Sistema de pago a sueldo.**

1349. 1. En el sistema de pago a sueldo, el salario que se paga en un período de tiempo, al menos una vez al mes, se corresponde con el establecido en la escala salarial para el cargo, más los pagos adicionales aprobados que correspondan.

1350. 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.

1351. 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.

1352. Artículo 272. **Forma de pago por rendimiento.**

1353. 1. 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:

1354. a) A destajo;

1355. b) por resultados.

1356. 2. El procedimiento para la aplicación de la forma de pago por rendimiento se regula en las disposiciones normativas específicas.

1357. CAPÍTULO IV

1358. OTROS INGRESOS

1359. Artículo 273. **Pago por distribución de utilidades.**

1360. 1. Las empresas a partir del cumplimiento de las utilidades después del pago de impuestos, cumplidos los compromisos con el Estado y los requisitos establecidos, pueden crear un fondo monetario destinado a distribuir a las personas trabajadoras según lo pactado, y en correspondencia con lo dispuesto en la disposición normativa específica.

1361. 2. La distribución de utilidades asociada a los resultados no constituye salario, y el principio general para su distribución es el aporte individual.

1362. Artículo 274. **Remuneración por programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación.**

1363. 1. Las personas trabajadoras 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.

1364. 2. El pago por este concepto no constituye salario.

1365. Artículo 275. **Garantía cuando varía el lugar habitual de alimentación y alojamiento.**

1366. 1. 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 las personas trabajadoras son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento.

1367. 2. La cuantía y condiciones de estos pagos se regulan en la disposición normativa dictada por el titular del Ministerio de Finanzas y Precios.

1368. TÍTULO VIII

1369. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1370. CAPÍTULO I

1371. GENERALIDADES

1372. Artículo 276. **Objetivos y fundamentos.**

1373. 1. 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 las personas trabajadoras y el medio ambiente laboral y se fundamenta en la labor preventiva, la responsabilidad de los empleadores de ambos sectores, la participación de las personas trabajadoras y de la organización sindical.

1374. 2. El lugar de trabajo abarca el espacio físico donde permanece o acude la persona trabajadora por razones de trabajo, bajo el control directo o indirecto del empleador.

1375. Artículo 277. **Derechos de la persona trabajadora.**

1376. 1. Las personas trabajadoras 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.

1377. 2. La persona trabajadora tiene derecho a no laborar en el puesto de trabajo o a no realizar actividades laborales vinculadas a este, si considera que no están garantizadas las condiciones seguras y saludables, y que ante tales circunstancias puede provocar la ocurrencia de daños físicos y mentales, y puede negarse a realizar dichas actividades del puesto de trabajo, hasta tanto se eliminen las condiciones inseguras que lo generan.

1378. Artículo 278. **Estrategias y lineamientos.**

1379. 1. 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.

1380. 2. El empleador en su gestión promueve la mejora progresiva de las condiciones de trabajo y viene obligado a garantizar la participación activa de las personas trabajadoras y de la organización sindical.

1381. CAPÍTULO II**1382. ORGANISMOS RECTORES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****1383. Sección Primera****1384. Organismos rectores**

1385. Artículo 279. **Función de los organismos rectores.** Los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo son:

1386. 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.

1387. 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, así como 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 de la persona trabajadora.

1388. 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.

1389. 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 la vida o la salud de las personas trabajadoras.

1390. Artículo 280. **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 las personas trabajadoras.

1391. Artículo 281. **Sobre la formación.** 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.

1392. Sección Segunda**1393. Organismos rectores de ramas y actividades**

1394. Artículo 282. **Responsabilidad de los organismos rectores de ramas y actividades.**

1395. 1. 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.

1396. 2. A tales efectos rinden cuenta sobre su cumplimiento ante los organismos rectores de la seguridad y salud.

1397. Artículo 283. **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.

1398. CAPÍTULO III**1399. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****1400. Sección Primera****1401. Generalidades**

1402. Artículo 284. **Sistema de gestión.**

1403. 1. 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.

1404. 2. A estos efectos tiene en cuenta las características técnico productivas o de servicios, niveles de riesgo, cantidad de personas trabajadoras y otras características organizativas.

1405. 3. El empleador tiene la obligación de cumplir los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, higiénicos sanitarios, de protección contra incendios, en correspondencia con las reglamentaciones de los organismos competentes.

1406. Artículo 285. **Derechos y obligaciones en la evaluación de riesgos.**

1407. 1. 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.

1408. 2. La persona trabajadora 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.

1409. Artículo 286. **Evaluación de riesgos.**

1410. 1. El empleador para identificar y evaluar los riesgos en el trabajo, tiene en cuenta la información relativa

1411. 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 las personas trabajadoras que los desempeñan, equipos de protección personal que se requieran, el régimen de trabajo y descanso y el acondicionamiento del lugar de trabajo;

1412. 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

1413. c) la realización de trabajos que, por sus características, requieren un permiso especial.

1414. Artículo 287. **Programa de prevención de riesgos.**

1415. 1. Las acciones preventivas que no pueden adoptarse de manera inmediata se incorporan a un programa anual, en cuya elaboración el empleador tiene en cuenta lo siguiente:

1416. a) Orden de prioridad de las acciones en correspondencia con la magnitud del riesgo y las posibilidades de la entidad;

1417. b) personas responsables de cada acción, fecha de cumplimiento y los recursos necesarios que deben estar previstos en el plan anual o presupuesto de la organización;

1418. c) acciones para la mejora de las condiciones de trabajo mediante inversiones, remodelaciones, reparaciones y mantenimientos.

1419. 2. El programa de prevención de riesgos laborales incluye medidas organizativas, higiénico-sanitarias y control de la salud de las personas trabajadoras, 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.

1420. 3. Las acciones aprobadas en el programa de prevención de riesgos laborales deben tener respuesta dentro del año de trabajo.

1421. 4. El programa de prevención de riesgos laborales se aprueba por el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical y se revisa cuando cambian algunas de las situaciones o características de la producción o los servicios.

1422. Sección Segunda**1423. Presupuesto de seguridad y salud en el trabajo**

1424. Artículo 288. **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 las personas trabajadoras en los lugares de trabajo y considera los aspectos siguientes:

1425. a) Programa de salud ocupacional que incluye exámenes clínicos, chequeos especializados, equipos de primeros auxilios, botiquines fijos y portátiles;

1426. 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;

1427. c) preparación, prevención y respuesta ante situaciones de emergencia, que incluye las señalizaciones, señaléticas, extintores, aseguramiento para eventos naturales;

1428. d) para equipos de protección personal y sus accesorios; y

1429. e) otros que incluye la capacitación, promoción, divulgación y eventos en materia de seguridad y salud.

1430. Sección Tercera**1431. Comité de Seguridad y Salud**

1432. Artículo 289. **Comité de Seguridad y Salud.**

1433. 1. 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, el empleador crea un órgano consultor denominado Comité de Seguridad y Salud.

1434. 2. El Comité se constituye en entidades y centros de trabajo y se integra por un número impar de personas trabajadoras con la representación del designado por la dirección, el representante de la organización sindical, la persona trabajadora encargada de la actividad de seguridad y salud en el trabajo, quien funge como coordinador de las actividades del Comité y personas trabajadoras con experiencia y reconocida calificación.

1435. 3. El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud se establece en la disposición normativa complementaria.

1436. Sección Cuarta**1437. Procedimientos de trabajo seguros**

1438. Artículo 290. **Procedimiento de trabajo seguro.**

1439. 1. 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.

1440. 2. El jefe directo de la producción y los servicios es el máximo responsable de garantizar que las personas trabajadoras a su cargo, cumplan los procedimientos de trabajo seguro.

1441. 3. La persona trabajadora está obligada a cumplir los procedimientos de trabajo seguro de su cargo y lugar de trabajo.

1442. Artículo 291. **Indicaciones.**

1443. 1. 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.

1444. 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.

1445. Artículo 292. **Permiso de seguridad.**

1446. 1. 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 las personas trabajadoras, los responsables de las medidas de seguridad y de la ejecución del trabajo.

1447. 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.

1448. 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.

1449. Artículo 293. **Derecho especial.**

1450. 1. Si una persona trabajadora considera que su vida se encuentra en peligro inminente, por no estar garantizadas las condiciones de seguridad, tiene derecho a no laborar en el puesto de trabajo o a no realizar determinadas actividades propias de este, hasta tanto se elimine el peligro existente, pero queda obligado a trabajar de forma provisional en otro cargo que asigne el empleador.

1451. 2. La organización sindical vela por el ejercicio de este derecho.

1452. **Sección Quinta**

1453. **Instrucción de seguridad y salud**

1454. Artículo 294. **Derechos y obligaciones en la instrucción.**

1455. 1. Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo y el deber de cumplirla.

1456. 2. El empleador está obligado a dar instrucción a las personas trabajadoras sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable.

1457. Artículo 295. **Instrucción inicial y periódica.**

1458. 1. El empleador en el proceso de incorporación al empleo tiene la obligación de instruir a las personas trabajadoras en:

1459. a) Los riesgos generales y específicos en el lugar de trabajo;

1460. b) los procedimientos de trabajo seguros;

1461. c) comunicación verbal, mensajes y gestos codificados de maniobras para los trabajos que lo requieran;

1462. d) enfrentamientos a situaciones de emergencias o averías;

1463. e) medidas de primeros auxilios.

1464. f) la señalización de seguridad y salud en el trabajo, significado de los colores y señales; y

1465. g) el uso, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal, colectivos y contra incendios.

1466. 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 inscribe en el convenio colectivo de trabajo.

1467. 3. El empleador mantiene un registro actualizado de la instrucción impartida a sus personas trabajadoras.

1468. **Sección Sexta**

1469. **Equipos de protección personal**

1470. Artículo 296. **Derechos y obligaciones.**

1471. 1. Las personas trabajadoras 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.

1472. 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.

1473. Artículo 297. **Equipo de protección personal.**

1474. 1. Se denomina equipo de protección personal al dispositivo o medio que requiere utilizar individualmente una persona trabajadora, 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.

1475. 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.

1476. 3. La planificación, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal se regula en la disposición normativa complementaria.

1477. 4. Los equipos de protección personal para emergencias, se ubican en un lugar conocido por las personas trabajadoras, de fácil acceso y con los señalamientos adecuados, y a tal efecto también reciben la instrucción para su adecuado uso.

1478. Artículo 298. **Registro y aprobación de los equipos.** El empleador garantiza que los equipos de protección personal que se adquieren para el uso de las personas trabajadoras, están debidamente registrados y aprobados, y mantienen 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.

1479. **Sección Séptima**

1480. **Exámenes médicos ocupacionales**

1481. Artículo 299. **Derechos y obligaciones.**

1482. 1. Las personas trabajadoras tienen el derecho y el deber de someterse a los exámenes médicos ocupacionales en las fechas señaladas.

1483. 2. Es obligación del empleador exigir y garantizar que todas las personas trabajadoras 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.

1484. Artículo 300. **Exámenes médicos ocupacionales.**

1485. 1. Los exámenes médicos laborales son los asociados al trabajo que con carácter preventivo se realiza a la persona trabajadora 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.

1486. 2. Los exámenes médicos ocupacionales se clasifican en pre-empleos, periódicos y especializados, y su especificidad y periodicidad se rige por lo que establece por el Ministro de Salud Pública.

1487. Artículo 301. **Examen pre-empleo.** El examen pre-empleo se realiza en el proceso de incorporación al empleo, y si se comprueba que la persona

trabajadora presenta una alteración de su salud no compatible con este, el empleador no puede concertar el contrato de trabajo o la designación.

1488. Artículo 302. **Efectos del examen periódico y especializado.**

1489. 1. Si al realizar el examen médico periódico especializado se comprueba que la persona trabajadora 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.

1490. 2. El empleador está obligado a remitir a la Comisión de Peritaje Médico Laboral a la persona trabajadora 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.

1491. 3. Ante situaciones excepcionales de enfermedades en estadio terminal u otras que considere el médico especialista, la persona trabajadora puede ser evaluada por la Comisión de Peritaje Médico Laboral antes de que concluya este plazo.

1492. Artículo 303. **Tratamiento laboral ante la declaración de invalidez parcial.** Si la Comisión de Peritaje Médico Laboral declara una reducción de la capacidad laboral de la persona trabajadora para desempeñar el cargo que venía ocupando, y dictamina su invalidez parcial, el empleador utiliza una de estas variantes:

1493. 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;

1494. b) lo reubica en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente, con preferencia en la entidad donde labora; y

1495. c) reduce su horario de trabajo.

1496. 2. De no resultar posible aplicar una de estas opciones, se aplica lo previsto en la legislación de seguridad social para estos casos.

1497. **Sección Octava**

1498. **Incidentes, accidentes y enfermedades profesionales**

1499. Artículo 304. **Definiciones.**

1500. Se denominan:

1501. 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;

1502. 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 de la persona trabajadora, sin afectar su capacidad para el trabajo;

1503. c) accidente de trabajo, es el hecho repentino acontecido o relacionado causalmente con el trabajo, que provoca lesiones o daños a la salud de la persona trabajadora y afecta su capacidad para laborar por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte;

1504. 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 las personas trabajadoras, un daño grave a la propiedad, un impacto ambiental significativo, repercusiones económicas importantes, requiere la intervención y respuesta a gran escala.

1505. Artículo 305. **Situaciones que se equiparan al accidente de trabajo.** Son situaciones que se equiparan al accidente de trabajo las siguientes:

1506. a) Durante el trayecto normal o habitual de ida o regreso del trabajo a su domicilio;

1507. b) durante la pausa para el almuerzo o la comida, o en el trayecto al lugar donde habitualmente lo hace;

1508. c) en el trabajo voluntario promovido por las organizaciones sindicales, políticas y de masas hacia la producción o los servicios;

1509. d) en la salvación de vidas humanas o en defensa de la propiedad y el orden legal;

1510. 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; y

1511. f) durante las movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional o servicios militares.

1512. Artículo 306. **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 las personas trabajadoras.

1513. Artículo 307. **Investigación de los accidentes.**

1514. 1. 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.

1515. 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.

1516. 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 cuatro horas siguientes a la ocurrencia del hecho.

1517. 4. Cuando en un accidente de trabajo están involucrados más de un empleador, la investigación del accidente la realizan de conjunto.

1518. Artículo 308. **Deberes de la persona trabajadora.** La persona trabajadora 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, accidentes, que se produzcan en el lugar de trabajo o en su entidad.

1519. Artículo 309. **Investigación de accidentes de los estudiantes.** Los accidentes ocurridos a estudiantes durante el período de práctica docente 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.

1520. Artículo 310. **Enfermedad profesional.**

1521. 1. La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por la actividad laboral, en personas trabajadoras que en forma habitual se exponen a factores que originan enfermedades, que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos.

1522. 2. El análisis, prevención y control de las enfermedades profesionales se rige a partir de lo previsto por el titular del Ministerio de Salud Pública en las disposiciones normativas complementarias que a tales efectos se dictan.

1523. TÍTULO IX

1524. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE TRABAJO

1525. CAPÍTULO I

1526. GENERALIDADES

1527. Artículo 311. **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.

1528. Artículo 312. **Deberes de la persona trabajadora.** La disciplina de trabajo es el acatamiento del orden laboral establecido que consiste en el deber de las personas trabajadoras de:

1529. a) Realizar su trabajo con la eficiencia y calidad requeridas;

1530. b) cumplir con las normas de conducta, disciplina y con el orden establecido;

1531. c) cumplir las órdenes o indicaciones legítimas y legales emitidas por el empleador relacionadas con el trabajo;

1532. d) cumplir con las disposiciones normativas establecidas y las internas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo; y

1533. e) cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor.

1534. Artículo 313. **Obligaciones del empleador.** El empleador es el responsable de la dirección, orga-

nización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar:

1535. a) El conocimiento por las personas trabajadoras de sus atribuciones y obligaciones, las normas de conducta establecidas y otras disposiciones de carácter interno;

1536. b) las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo;

1537. c) adecuada comunicación, información y relaciones con las personas trabajadoras, basadas en el respeto, la atención y adecuada respuesta a sus quejas y peticiones; y

1538. d) la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

1539. CAPÍTULO II

1540. VIOLACIONES DE LA DISCIPLINA DE TRABAJO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1541. Artículo 314. **Violaciones generales de la disciplina de trabajo.**

1542. 1. Constituyen violaciones generales de la disciplina de trabajo que pueden cometerse por la persona trabajadora en la entidad o en ocasión de la actividad laboral, las siguientes:

1543. a) Infracción del horario de trabajo o abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato o desaprovechamiento de la jornada de trabajo: la persona trabajadora 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;

1544. b) ausencia injustificada: la persona trabajadora estando apta física y mentalmente no concurre al trabajo durante una jornada de trabajo, sin causa justificada y sin contar con la autorización del empleador;

1545. 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 la persona trabajadora 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;

1546. 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 una persona trabajadora a otra, 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;

1547. 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 la persona trabajadora 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;

1548. f) violencia: comprende un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, como ejercer actos de violencia física o psicológica contra superiores, otras personas trabajadoras 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;

1549. g) 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;

1550. h) 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 las condiciones de trabajo;

1551. 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 a la persona trabajadora, que origina consecuencias en el orden laboral no vinculado con la voluntad;

1552. j) violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial, la seguridad informática y para la seguridad y protección física: se refiere al incumplimiento de las disposiciones vigentes en estas materias de las personas trabajadoras que ocupan cargos o actividades que por su naturaleza vienen obligados a cumplir;

1553. k) incumplimiento injustificado por parte de la persona trabajadora 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;

1554. 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;

1555. 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;

1556. 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;

1557. o) 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 de la persona trabajadora.

1558. 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.

1559. 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.

1560. Artículo 315. **De la violencia.**

1561. 1. La violencia en el ámbito laboral se caracteriza por:

1562. a) El uso abusivo del poder de mando y la dirección de hecho o derecho, que incluye las facultades del empleador;

1563. 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;

1564. c) puede ser con carácter individual o colectivo; y

1565. 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.

1566. 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.

1567. Artículo 316. **Del acoso.**

1568. 1. El acoso en el ámbito laboral afecta la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, la igualdad de oportunidades, el ambiente seguro y la continuidad de la relación laboral, así como la protección de la integridad física y mental de la persona trabajadora.

1569. 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 personas trabajadoras, 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.

1570. 3. El acoso psicológico se presenta cuando una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras 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.

1571. 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 de la persona trabajadora acosada; se configura con la existencia de una sola conducta de contenido sexual.

1572. Artículo 317. **Del ciberacoso.**

1573. 1. El ciberacoso en el ámbito laboral es el que 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.

1574. 2. Constituye una violación de la disciplina relacionada con las disposiciones específicas vigentes sobre la seguridad informática.

1575. Artículo 318. **Características del acoso.** El acoso puede revestir las características siguientes:

1576. a) El uso abusivo del poder que dispone el acosador como sujeto activo;

1577. 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 a la persona trabajadora, quién no puede sustraerse del ambiente nocivo de que es objeto;

1578. c) la condición de vulnerabilidad en el empleo de la víctima, las personas en situación de discapacidad, hacia los jóvenes, las mujeres u otros;

1579. d) puede ser hacia una persona, un colectivo de trabajo o sobre varios compañeros de trabajo de un mismo nivel profesional;

1580. e) el sujeto activo del acoso puede ocupar una posición jerárquica inferior a la de la víctima, la cual se manifiesta cuando una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras articula actividades o comportamientos de esta índole, con la

finalidad de hacer insoportable la presencia en la organización de un superior jerárquico;

1581. f) cuando una persona trabajadora o un colectivo de personas trabajadoras, que ocupan una posición de igualdad en la estructura organizativa, se manifiestan con actuaciones agresivas frente a otro u otras personas trabajadoras, con el consentimiento o la pasividad del empleador o de los superiores jerárquicos;

1582. 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

1583. 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 de la persona trabajadora acosada que hace imposible su permanencia en el trabajo.

1584. Artículo 319. **Manifestaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral.** Se consideran manifestaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral las siguientes:

1585. a) Establecer requisitos con aspectos discriminatorios en las convocatorias a cargos vacantes;

1586. b) denegar el acceso a un cargo o la promoción hacia otro, basándose en criterios discriminatorios por parte del empleador;

1587. c) mantener conductas de diferenciación hacia personas trabajadoras 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 y otros que se encuentren en situación de desventaja ante el empleo, incluidos las personas trabajadoras dictaminados como inválidos parciales;

1588. d) dar gritos y emitir insultos y amenazas;

1589. e) perseguir o humillar a la persona trabajadora;

1590. 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 de la persona trabajadora, así como alterar su salud física o mental;

1591. g) emitir observaciones sugerentes y desagradables, ridiculizaciones, bromas o comentarios injuriosos u ofensivos, acciones discriminatorias contra la persona trabajadora, sobre su apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;

1592. 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;

1593. 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;

1594. j) realizar comentarios o bromas de naturaleza sexual;

1595. k) efectuar llamadas telefónicas, enviar cartas o correos electrónicos de carácter ofensivo o de contenido sexual;

1596. l) sostener un contacto físico deliberado y no solicitado por el otro o un acercamiento físico excesivo o innecesario;

1597. 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;

1598. 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;

1599. o) 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

1600. p) otras manifestaciones que se tipifiquen como violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral.

1601. Artículo 320. **Violaciones específicas de la disciplina.**

1602. 1. 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.

1603. 2. La violencia, el acoso, la discriminación y sus diferentes manifestaciones se consideran violaciones generales de la disciplina laboral de carácter grave y deben tipificarse como tal en el reglamento disciplinario interno de las entidades.

1604. Artículo 321. **Medidas disciplinarias aplicables.**

1605. 1. La persona trabajadora 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:

1606. a) Amonestación pública ante el colectivo de la persona trabajadora;

1607. 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;

1608. c) suspensión de la relación de trabajo con la entidad sin retribución, por un plazo de hasta treinta días naturales;

1609. 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;

1610. e) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba;

1611. f) separación definitiva de la entidad; y

1612. g) separación del sector o actividad, en los casos en que está autorizada la aplicación de esta medida.

1613. 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.

1614. 3. Por un mismo hecho o conducta acontecido en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo, la persona trabajadora no puede ser sancionada más de una vez.

1615. 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.

1616. Artículo 322. **Separación del sector o actividad.**

1617. 1. 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 comercio y servicio 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.

1618. 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 de la persona trabajadora 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.

1619. 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.

1620. Artículo 323. **Elementos de adecuación para imponer la medida disciplinaria.**

1621. 1. Para imponer la medida disciplinaria, el empleador o la autoridad facultada tiene en cuenta los elementos de adecuación siguientes:

1622. a) La gravedad de los hechos según los daños y perjuicios causados;

1623. b) las circunstancias concurrentes y sus consecuencias;

1624. 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

1625. d) las condiciones de la persona trabajadora, su trayectoria laboral y conducta actual, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido.

1626. 2. El empleador o la autoridad facultada viene obligado a individualizar la responsabilidad en los hechos cometidos, tipificar y delimitar de forma adecuada las violaciones cometidas por la persona trabajadora y asegurar que la medida impuesta sea educativa, formadora, justa, proporcional, razonable y congruente con la naturaleza de la violación cometida, con la conducta de la persona trabajadora, teniendo en cuenta los elementos de adecuación previstos en el apartado 1 de este artículo.

1627. Artículo 324. **Adecuación de la medida disciplinaria ante violaciones graves.** Cuando la persona trabajadora incurre en una violación considerada grave en los reglamentos disciplinarios, el empleador aplica una de las medidas siguientes:

1628. 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;

1629. b) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba la persona trabajadora; y

1630. c) separación definitiva de la entidad.

1631. Artículo 325. **Circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria.**

1632. 1. Son circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria aquellas por las cuales la persona trabajadora no se considera responsable por la violación cometida y en consecuencia, no corresponde aplicar una medida disciplinaria.

1633. 2. La persona trabajadora está exenta de la exigencia de responsabilidad disciplinaria cuando la conducta o la acción disciplinaria:

1634. a) Se realiza en defensa propia o en defensa de terceros, ante una agresión injusta e inminente;

1635. b) se realiza para evitar un mal mayor y no existen otras alternativas razonables para evitarlo;

1636. 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;

1637. d) se produce como resultado de circunstancias imprevisibles e inevitables, que impiden el cumplimiento de las obligaciones;

1638. e) se realiza con el consentimiento expreso de la autoridad competente, siempre y cuando no sea contraria a la ley; y

1639. f) cuando la persona trabajadora comete la falta disciplinaria debido a un error que no pudo evitar, ya sea por desconocimiento de los hechos o por una interpretación errónea de la ley.

1640. 3. La aplicación de estas causales depende de la evaluación de las circunstancias particulares de cada caso por parte de la autoridad facultada correspondiente.

1641. CAPÍTULO III

1642. REGLAMENTOS DISCIPLINARIOS

1643. Artículo 326. **Reglamentos disciplinarios.** En las entidades, además de las disposiciones generales sobre la disciplina del trabajo contenidas en este Código, se aplican los reglamentos disciplinarios, que son:

1644. a) Ramales: se aplican a las personas trabajadoras de una rama o subrama;

1645. b) de actividad: se aplican a las personas trabajadoras cuya actividad laboral presenta especiales características, cualquiera que sea el lugar de su ubicación;

1646. c) internos: se aplican a las personas trabajadoras de una entidad.

1647. Artículo 327. **Alcance, contenido y aprobación de los reglamentos ramales o de actividad.**

1648. 1. 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.

1649. 2. Contienen lo siguiente:

1650. a) Obligaciones y prohibiciones comunes de la rama o actividad;

1651. b) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;

1652. c) infracciones graves;

1653. d) infracciones consideradas de suma gravedad que afectan sensiblemente el prestigio del sector o la actividad según sea el caso, en los sectores o actividades en que está autorizado por ley la aplicación de la medida disciplinaria.

1654. 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.

1655. Artículo 328. **Alcance y contenido de los reglamentos disciplinarios internos.**

1656. 1. 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.

1657. 2. Los reglamentos disciplinarios internos contienen al menos lo siguiente:

1658. a) Objetivos y ámbito de aplicación;

1659. b) obligaciones y prohibiciones comunes a las personas trabajadoras;

1660. c) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;

1661. d) violaciones graves;

1662. e) violaciones consideradas 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;

1663. f) deberes del jefe de la entidad con respecto a la disciplina laboral;

1664. g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias; y

1665. h) cualquier otro aspecto necesario.

1666. 3. 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.

1667. Artículo 329. **Elaboración y aprobación del reglamento disciplinario interno.**

1668. 1. 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 personas trabajadoras de reconocido prestigio seleccionadas en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y por un representante de la organización sindical.

1669. 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 pone en vigor mediante Resolución del jefe de la entidad.

1670. 3. A partir de su aprobación, el empleador de conjunto con la organización sindical, están obligados a divulgar y capacitar a las personas trabajadoras sobre su contenido.

1671. 4. El reglamento disciplinario interno se anexa al convenio colectivo de trabajo y el empleador entrega una copia al Órgano de Justicia Laboral.

1672. Artículo 330. **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.

1673. CAPÍTULO IV

1674. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1675. Artículo 331. **Procedimiento de aplicación de la medida disciplinaria.**

1676. 1. 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 las personas trabajadoras que violan la disciplina de trabajo establecida, con las excepcio-

nes previstas en este Código y antes de su imposición puede oír el criterio de la organización sindical.

1677. 2. La autoridad facultada para imponer la medida disciplinaria de separación del sector o actividad en los sectores autorizados, es el jefe de la entidad, y excepcionalmente puede delegar dicha atribución en el reglamento disciplinario interno, solo en el jefe máximo de la unidad empresarial de base subordinadas.

1678. 3. En la Resolución o escrito fundamentado se consignan los siguientes elementos:

1679. 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;

1680. b) pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos;

1681. c) la gravedad de los hechos según los daños y perjuicios causados, y su cuantificación, cuando proceda;

1682. 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;

1683. e) las circunstancias concurrentes y sus consecuencias;

1684. f) valoración sobre el comportamiento de la persona trabajadora, su trayectoria laboral y conducta actual, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido;

1685. g) medida disciplinaria que se aplica;

1686. h) plazo para impugnar la medida disciplinaria y ante quién;

1687. i) plazo de rehabilitación que le corresponde a la medida aplicada;

1688. j) fecha y lugar de la Resolución o escrito fundamentado; y

1689. k) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida.

1690. Artículo 332. **Prescripción de la acción del empleador.**

1691. 1. 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 imponer la medida disciplinaria no tuvo conocimiento de ello.

1692. 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.

1693. Artículo 333. **Plazos para imponer la medida disciplinaria.**

1694. 1. 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.

1695. 2. Cuando se requiere la realización de una investigación previa para el esclarecimiento de los hechos y la responsabilidad de la persona trabajadora que presuntamente ha cometido una violación considerada grave, el inicio de la investigación suspende el plazo señalado en el apartado 1 hasta treinta días hábiles por solo una vez.

1696. 3. El plazo suspendido comienza a transcurrir nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha indagación.

1697. 4. Del inicio de la investigación la autoridad facultada deja constancia escrita a los fines del cómputo del plazo correspondiente, la que se notifica a la persona trabajadora.

1698. Artículo 334. **Medida cautelar.**

1699. 1. 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.

1700. 2. La medida cautelar se aplica en espera de las conclusiones de la investigación iniciada y con-

tra ella no cabe recurso alguno, debido a su carácter provisional.

1701. 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, la persona trabajadora retorna a su cargo hasta que se adopte la decisión definitiva.

1702. Artículo 335. **Suspensión del plazo para imponer la medida disciplinaria.**

1703. 1. El plazo para imponer la medida disciplinaria se suspende por una sola vez, durante el período en que la persona trabajadora 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.

1704. 2. Durante la hospitalización de la persona trabajadora debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada puede efectuar la suspensión del plazo para la imposición de la medida disciplinaria, dejando 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.

1705. 3. El plazo suspendido a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se reanuda cuando la persona trabajadora se reincorpora a la entidad.

1706. 4. Si la persona trabajadora 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.

1707. Artículo 336. **Notificación de la medida disciplinaria.**

1708. 1. La medida disciplinaria se notifica por escrito a la persona trabajadora 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.

1709. 2. Cuando la persona trabajadora 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.

1710. 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.

1711. Artículo 337. **Excepción a la notificación.**

1712. 1. 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.

1713. 2. De presentarse por la persona trabajadora 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.

1714. 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 de la persona trabajadora al territorio nacional.

1715. Artículo 338. **Independencia de los procesos.**

1716. 1. 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.

1717. 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.

1718. Artículo 339. **Efectos de la medida cautelar.**

1719. 1. 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.

1720. 2. Si la decisión definitiva de la autoridad u órgano facultado consiste en la exoneración o la imposición de una medida menos severa que la cautelar, el empleador repara los daños e indemniza a la persona trabajadora por los perjuicios económicos sufridos, conforme a lo previsto en este Código y la persona trabajadora regresa al cargo que ocupaba.

1721. Artículo 340. **Cumplimiento de la medida disciplinaria.**

1722. 1. Las medidas disciplinarias son efectivas y comienzan a cumplirse a partir del día hábil siguiente al de su notificación por escrito a la persona trabajadora, con independencia de que muestre inconformidad con ellas.

1723. 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.

1724. 3. En el caso de las medidas disciplinarias sujetas a un plazo, el cumplimiento se suspende durante los períodos en que la persona trabajadora está incapacitada 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.

1725. 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 las personas trabajadoras.

1726. Artículo 341. **Suspensión del cumplimiento de la medida disciplinaria.**

1727. 1. 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 la persona trabajadora mantiene buena conducta y se dispone por:

1728. a) La autoridad que la impuso, cuando se acató la medida; y

1729. 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 la persona trabajadora reclamó.

1730. 2. Para hacer efectiva la suspensión, se emite un escrito fundamentado que se incorpora al expediente laboral de la persona trabajadora, lo cual no modifica lo previsto en este Código para la rehabilitación.

Artículo 342. **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 de la persona trabajadora, así como de las informaciones previstas en las disposiciones normativas específicas y las que soliciten las autoridades competentes.

1731. **CAPÍTULO V**

1732. **REPARACIÓN DE DAÑOS E INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS**

1733. **Sección Primera**

1734. **Generalidades**

1735. Artículo 343. **Alcance.** La persona trabajadora 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.

1736. Artículo 344. **Nulidad de la medida disciplinaria.**

1737. 1. Es nula de pleno derecho la imposición de cualquier medida disciplinaria, cuando concurren una de las circunstancias siguientes:

1738. a) De forma extemporánea;

1739. b) por una autoridad no facultada;

1740. c) al amparo de una legislación indebida o derogada, o por la aplicación de una medida no prevista en la ley; y

1741. d) utilizando un procedimiento diferente al establecido.

1742. 2. En estos casos se requiere anular la medida impuesta por el Órgano de Justicia Laboral o el facultado para solucionar los conflictos de trabajo, a partir de la reclamación presentada.

1743. Artículo 345. **Situaciones de medidas disciplinarias indebidas.**

1744. 1. Se considera que la imposición de la medida disciplinaria es indebida, cuando el órgano que resuelve los conflictos o la autoridad competente dispone:

1745. a) Su exoneración;

1746. b) modificación por una medida disciplinaria de menor severidad;

1747. c) anulación de la medida disciplinaria por ser extemporánea;

1748. d) anulación de la medida disciplinaria por haber sido impuesta por una autoridad no facultada;

1749. e) anulación de la medida disciplinaria impuesta al amparo de una legislación indebida, derogada o utilizando un procedimiento diferente al establecido.

1750. 2. Cuando se dispone la exoneración de la persona trabajadora 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, así como restituirle los honores u otros reconocimientos otorgados en la entidad, si fuese el caso.

1751. Artículo 346. Forma de resarcimiento en las reclamaciones de derechos de trabajo y la seguridad social.

1752. 1. Las personas trabajadoras 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.

1753. 2. En los casos en que se concede el derecho a la persona trabajadora 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.

1754. 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 a la persona trabajadora, 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.

1755. 4. Las reclamaciones relativas al mejor derecho a ocupar un cargo, si se concede el derecho la persona trabajadora ocupa el cargo solicitado, sin que proceda abonar cuantía alguna.

1756. 5. En las reclamaciones suscitadas por el incumplimiento de las disposiciones normativas internas o los reglamentos específicos aprobados para el pago de otros ingresos que no son considerados salario, según lo previsto en este Código.

1757. Artículo 347. **Determinación de la cuantía a indemnizar.**

1758. 1. El órgano o autoridad competente para determinar la cuantía de la indemnización tiene en cuenta:

1759. a) Que la indemnización no puede ser nunca superior al salario que devenga la persona trabajadora de encontrarse trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades de trabajo realizadas durante el proceso; y

1760. b) el tiempo en que la persona trabajadora dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido.

1761. 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.

1762. 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 a la persona trabajadora.

1763. Artículo 348. **Efectos de la indemnización.**

1764. 1. Cuando la decisión firme del órgano o de la autoridad competente dispone la revocación o la anulación de una medida disciplinaria impuesta a la persona trabajadora, 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.

1765. 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.

1766. Sección Segunda

1767. Indemnización a las personas declaradas absueltas en un proceso de revisión penal

1768. Artículo 349. **Alcance de la indemnización.**

1769. 1. Las personas sancionadas que resultan absueltas 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.

1770. 2. A estos efectos se toma como referencia el último salario básico devengado.

1771. 4. En este caso no procede el reintegro al cargo que ocupaba antes de ser sancionado penalmente.

1772. Artículo 350. **Procedimiento para el reconocimiento.**

1773. 1. 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.

1774. 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.

1775. CAPÍTULO VI

1776. REHABILITACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1777. Artículo 351. **Rehabilitación.**

1778. 1. 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.

1779. 2. El empleador hace efectivo este derecho de la persona trabajadora, de oficio o a instancia de esta, una vez transcurridos los plazos siguientes.

1780. 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;

1781. 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;

1782. 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;

1783. d) cuatro años para la medida de separación definitiva de la entidad, contados a partir de la nueva vinculación de la persona trabajadora a cualquier sector; y

1784. e) cinco años para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación de la persona trabajadora a cualquier sector.

1785. 3. A estos efectos, el empleador mantiene actualizado el control de las medidas disciplinarias aplicadas.

1786. Artículo 352. **Efecto de la rehabilitación.**

1787. 1. Para hacer efectiva la rehabilitación el empleador convoca a la persona trabajadora 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.

1788. 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.

1789. Artículo 353. **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 la persona trabajadora mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

1790. Artículo 354. **Interrupción del plazo de la rehabilitación.** Si a la persona trabajadora 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 anteriormente aplicada.

1791. TÍTULO X

1792. RESPONSABILIDAD MATERIAL

1793. CAPÍTULO I

1794. GENERALIDADES

1795. Artículo 355. **Sujetos.** Las personas trabajadoras 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.

1796. Artículo 356. **Alcance.**

1797. 1. La autoridad facultada exige responsabilidad material tanto al cuadro o directivo a quién directa o racionalmente 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 a la persona trabajadora que directamente haya causado el daño, pérdida o extravío.

1798. 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 a la persona trabajadora que directamente ocasionó el daño, pérdida o extravío.

1799. 3. A la persona trabajadora se le exige la responsabilidad material en la moneda nacional de curso legal en la que percibe su salario.

1800. Artículo 357. 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.

1801. Artículo 358. **Excepciones a la exigencia de responsabilidad material.**

1802. A la persona trabajadora no le es exigible responsabilidad material en los casos siguientes:

1803. 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;

1804. b) por los daños que resulten de la gestión racional en el desempeño de su cargo actividad;

1805. c) cuando el daño se produce por fuerza mayor o caso fortuito;

1806. 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

1807. e) por daños materiales, económicos o financieros causados en evitación de un daño o perjuicio de mayor cuantía.

1808. Artículo 359. **Autoridad facultada.**

1809. 1. 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.

1810. 2. La autoridad facultada al momento de exigir la responsabilidad material, consulta previamente a la organización sindical.

1811. Artículo 360. **Obligación de denunciar.**

1812. 1. 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 a lo establecido en la legislación procesal penal vigente, en cuyo caso se abstiene de exigir la responsabilidad material.

1813. 2. En ambos casos la actuación administrativa dirigida a la exigencia de la responsabilidad material, está sujeta a lo que disponga en su momento la autoridad u órgano competente.

1814. 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.

1815. Artículo 361. **Ejercicio de la acción penal.** Al ejercer el control del cumplimiento de la Constitución, las leyes y demás disposiciones legales, 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.

1816. Artículo 362. **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.

1817. Artículo 363. **Medidas aplicables.**

1818. 1. La responsabilidad material implica el resarcimiento a la entidad por las afectaciones económicas causadas y comprende la aplicación de una de las medidas siguientes:

1819. 2. Restitución del bien que consiste en la entrega del bien, con abono del deterioro o menos-cabo, siempre que sea posible, o de otro de igual naturaleza y utilidad en sustitución del inutilizado, destruido o extraviado;

1820. a) 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;

1821. b) 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.

1822. 3. 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.

1823. 4. 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 u otras instituciones.

1824. Artículo 364. **Indemnización.**

1825. 1. 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.

1826. 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.

1827. 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.

1828. 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.

1829. CAPÍTULO II

1830. ÁREAS DE RESPONSABILIDAD MATERIAL

1831. Artículo 365. **Determinación de los responsables.**

1832. 1. 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.

1833. 2. Si la responsabilidad por el daño causado es exigible a dos o más personas trabajadoras, la indemnización de los perjuicios económicos se distribuye por igual entre todos, de forma solidaria.

1834. Artículo 366. **Determinación de las áreas de responsabilidad material.**

1835. 1. 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 persona trabajadora o colectivamente cada grupo de trabajadores.

1836. 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 varias personas trabajadoras para su custodia, conservación, utilización, procesamiento o movimiento, sean propiedad o no de la entidad.

1837. 3. Lo acordado se informa a las personas trabajadoras y forma parte del convenio colectivo de trabajo.

1838. Artículo 367. **Grupos de responsabilidad material.**

1839. 1. La determinación de las áreas de responsabilidad material sirve de base para la organización de los grupos de responsabilidad material.

1840. 2. El grupo de responsabilidad material es el conjunto de personas trabajadoras que asumen la responsabilidad colectiva sobre los recursos materiales, económicos y financieros, comprendidos en un área determinada.

1841. 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 una persona o grupo de personas trabajadoras, 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.

1842. Artículo 368. **Formalidad.**

1843. 1. 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.

1844. 2. Las áreas y los grupos de responsabilidad material se actualizan, según existan cambios en sus integrantes.

1845. CAPÍTULO III

1846. PROCEDIMIENTO PARA EXIGIR LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

1847. Artículo 369. **Exigencia de la responsabilidad material.**

1848. 1. La autoridad facultada exige la responsabilidad material mediante Resolución, escrito fundamentado u otro documento que permita concretar la exigencia, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha en que haya tenido conocimiento del daño y se notifica por escrito a la persona trabajadora 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.

1849. 2. El instrumento jurídico mediante el que se exige la responsabilidad material debe contar con los siguientes elementos:

1850. a) Nombres, apellidos, cargo de la persona trabajadora;

1851. b) descripción del hecho y del daño imputado;

1852. c) valor económico del daño causado;

1853. d) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo de la persona trabajadora;

1854. e) descuentos de la remuneración de la persona trabajadora;

1855. f) cualquier otro elemento valorativo;

1856. g) la forma de resarcimiento;

1857. h) los descuentos salariales a aplicar y plazos en que se deben efectuar, según el caso; y

1858. i) nombre, cargo y firma de la autoridad que la exige.

1859. 3. Cuando la persona trabajadora 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.

1860. Artículo 370. **Suspensión del plazo para exigir responsabilidad material.**

1861. 1. El plazo para exigir la responsabilidad material se suspende por solo una vez, dejando constancia escrita de ello, durante:

1862. a) El período en que la persona trabajadora está impedida de asistir a la entidad, por encontrarse de licencia pre y post natal, incapacitada temporalmente para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, o movilizada en cumplimiento de funciones militares o económicas;

1863. b) la hospitalización de la persona trabajadora 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;

1864. 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

1865. d) cuando se interpone un proceso penal a resultas de lo que se disponga por la autoridad correspondiente.

1866. 3. El plazo señalado se reanuda a partir del día hábil siguiente al cese de la causa que haya originado la suspensión.

1867. Artículo 371. **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.

1868. Artículo 372. **Conformidad con la responsabilidad.** Cuando la persona trabajadora 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.

1869. Artículo 373. **Constitución de la comisión investigadora.**

1870. 1. Cuando la persona trabajadora 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.

1871. 2. La autoridad facultada comunica por escrito su designación a los integrantes de la comisión.

1872. Artículo 374. **Procedimiento de trabajo de la comisión.**

1873. 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 de la persona trabajadora, en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

1874. 2. Durante el transcurso de la investigación, la persona trabajadora 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.

1875. 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:

1876. a) Nombres, apellidos, cargo de la persona trabajadora;

1877. b) declaración de la persona trabajadora;

1878. c) descripción del hecho y del daño imputado;

1879. d) valor económico del daño causado, según la investigación;

1880. e) pruebas del hecho, incluidas las propuestas por la persona trabajadora;

1881. f) causas o condiciones existentes que hayan originado o contribuido a que se produjera el daño;

1882. g) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo de la persona trabajadora;

1883. h) descuentos de la remuneración de la persona trabajadora;

1884. i) cualquier otro elemento valorativo;

1885. 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.

1886. Artículo 375. **Notificación de la decisión de la autoridad facultada.**

1887. 1. 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 las personas trabajadoras implicadas y al área económica, a los efectos de cuantificar los daños, la indemnización y efectuar los descuentos que procedan.

1888. 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.

1889. Artículo 376. **Nuevo proceso de investigación.**

1890. 1. Cuando en el proceso en el que se exija responsabilidad material, se comprueba que además del presunto responsable, otras personas trabajadoras 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.

1891. 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 a la persona trabajadora.

1892. 3. De no informar en el plazo establecido, se le exige la responsabilidad material al jefe de grupo, de conjunto con la persona trabajadora o los responsables.

1893. Artículo 377. **Daños a terceros.** Si la persona trabajadora 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.

1894. CAPÍTULO IV

1895. INCONFORMIDADES

1896. Artículo 378. **Inconformidad por la exigencia de la responsabilidad material.**

1897. 1. Contra la decisión que exige la responsabilidad material procede reclamación ante el Órgano

de Justicia Laboral constituido en la entidad o ante la instancia de solución de los conflictos de trabajo en la vía prejudicial donde corresponda, dentro del plazo de siete días hábiles siguientes a su notificación.

1898. 2. Si se exige la responsabilidad material por una micro, pequeña y mediana empresa unipersonal o por un empleador persona natural, la persona trabajadora puede establecer demanda directamente a la vía judicial.

1899. 3. La admisión de la reclamación suspende la ejecución del descuento dispuesto y contra lo resuelto la persona trabajadora o el empleador, pueden interponer demanda ante el tribunal de justicia en un plazo de diez días hábiles contados a partir de la notificación de la decisión en la instancia prejudicial.

1900. CAPÍTULO V

1901. EJECUCIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

1902. Artículo 379. **Ejecución de la restitución o la reparación.**

1903. 1. La persona trabajadora 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.

1904. 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.

1905. Artículo 380. **Ejecución de la indemnización.**

1906. 1. 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 obligada la persona trabajadora, en la cuantía que permita la limitación impuesta por el Artículo 266.2 de este Código, salvo que el responsable solicite que se realicen descuentos superiores o pagar su totalidad en un solo acto.

1907. 2. La persona trabajadora sujeta 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.

1908. Artículo 381. **Efectos de la responsabilidad material.**

1909. 1. 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 a la persona trabajadora; o en su lugar puede disponer la retención de parte de sus haberes, si los hubiera, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente.

1910. 2. De mantenerse la deuda, por no haber establecido la persona trabajadora 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.

1911. Artículo 382. **Causas de modificación.**

1912. 1. La suma total a resarcir o la cuantía de los descuentos mensuales por concepto de responsabilidad material puede ser modificada en los casos siguientes:

1913. a) Cuando la decisión dictada en el recurso de apelación o en reforma así lo disponga;

1914. 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;

1915. c) por aumento o disminución de los ingresos o de la carga familiar del responsable del resarcimiento; y

1916. d) cuando al responsable del resarcimiento se le imponen nuevos descuentos legales, o cesan otros que se le hayan estado efectuando.

1917. 2. Cuando se realicen descuentos a la persona trabajadora 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.

1918. Artículo 383. **Causas de extinción.** La responsabilidad material exigida se extingue por:

1919. a) Por restitución o reparación del bien;

1920. b) el pago total de la suma a resarcir;

1921. c) fallecimiento del responsable del daño; y

1922. 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.

1923. TÍTULO XI

1924. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA VÍA PREJUDICIAL

1925. CAPÍTULO I

1926. GENERALIDADES

1927. Artículo 384. **Alcance.**

1928. 1. Las personas trabajadoras 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 en la vía prejudicial.

1929. 2. Según el sector donde laboran las personas trabajadoras reclaman a:

1930. 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;

1931. 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;

1932. c) los tribunales de justicia, se presenta la demanda directamente cuando no existe un procedimiento interno previo para las personas trabajadoras contratadas por personas naturales autorizadas para ello, por los proyectos de desarrollo local, y por cualquier otro empleador del sector no estatal.

1933. 3. Contra lo resuelto en la vía prejudicial, la parte que se considere afectada puede interponer demanda ante el tribunal competente, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procesos.

1934. 4. Las personas trabajadoras tienen el derecho a utilizar la mediación, en las condiciones previstas en este Título.

1935. Artículo 385. **Principios procesales.**

1936. En la solución de los conflictos de trabajo rigen los principios procesales siguientes:

1937. a) Acceso a la justicia: Las personas trabajadoras 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. El Órgano de Justicia Laboral está próximo al lugar donde se origina el conflicto.

1938. b) 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;

1939. c) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidad innecesarios;

1940. d) impulso de oficio: la conclusión del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;

1941. e) oralidad: prevalece la forma oral en el proceso, en las exposiciones de las partes y los testigos;

1942. f) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora o a sus familiares, lo que aconseja celebrarla a puertas cerradas;

1943. g) inmediatez: 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.

1944. h) comparecencia de las partes: incluye el contacto directo con las partes y las pruebas, y, a la vez, la identidad de quiénes intervienen en ese acto y los que resuelven, al obtener de forma directa en la comparecencia, mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes.

1945. Artículo 386. **Cumplimiento de las decisiones firmes.**

1946. 1. 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.

1947. 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 las personas trabajadoras.

1948. CAPÍTULO II

1949. MEDIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

1950. Artículo 387. **Mediación en materia de trabajo y seguridad social.**

1951. 1. 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 de la persona trabajadora y aceptado voluntariamente por el empleador.

1952. 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.

1953. 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.

1954. Artículo 388. **Alcance de la mediación.**

1955. 1. 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:

1956. a) El reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de 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.

1957. b) En materia disciplinaria, las inconformidades de la persona trabajadora antes que se notifique la medida disciplinaria.

1958. 2. Este procedimiento no sustituye el acceso de la persona trabajadora al Órgano de Justicia Laboral, ni impide acudir a la solución del conflicto por el órgano judicial.

1959. CAPÍTULO III

1960. SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN LA VÍA PREJUDICIAL POR LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL

1961. Sección Primera

1962. Generalidades

1963. Artículo 389. **Alcance.** En las entidades del sector estatal, la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social que se suscitan entre las personas trabajadoras o entre estos y los empleadores, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como vía prejudicial y obligatoria, para reclamar la aplicación de las medidas disciplinarias, la exigencia de la responsabilidad material y los derechos del trabajo y la seguridad social.

1964. Artículo 390. **Plazos para reclamar en materia de disciplina.** La persona trabajadora que inconforme con la aplicación de una medida disciplinaria o por la exigencia de la responsabilidad material, o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral dentro del plazo de siete días hábiles siguientes a su notificación.

1965. Artículo 391. **Plazos para reclamar en materia de derechos.**

1966. 1. La persona trabajadora cuenta con un plazo de hasta ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos de trabajo y de la seguridad social, ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral, 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.

1967. 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 a la persona trabajadora, 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 de Justicia Laboral.

1968. 3. El Órgano de Justicia Laboral conoce también de las reclamaciones sobre los derechos de personas trabajadoras 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.

1969. Artículo 392. **Plazo para la solución del conflicto.**

1970. 1. El Órgano de Justicia Laboral a partir del día siguiente de recibir la reclamación de la persona trabajadora o de su representante, cuenta con un plazo de hasta veinticuatro días hábiles para emitir la decisión que corresponda y notificarlo a las partes.

1971. 2. La decisión en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal o el de responsabilidad material.

1972. Artículo 393. **Condiciones para la actuación del Órgano de Justicia Laboral.**

1973. 1. 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 las personas trabajadoras elegidos en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

1974. 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.

1975. 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.

1976. Artículo 394. **Competencia del Órgano de Justicia Laboral.**

1977. 1. El Órgano de Justicia Laboral es competente para conocer los conflictos individuales referidos a inconformidades con:

1978. a) Las medidas disciplinarias aplicadas por las autoridades facultadas;

1979. b) la exigencia de la responsabilidad material;

1980. 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;

1981. d) la decisión que confirma la pérdida de la capacidad demostrada y de las competencias laborales;

1982. e) el resultado de la evaluación de la persona trabajadora, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código;

1983. f) manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral;

1984. g) la modificación de las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo o la designación;

1985. h) la inconformidad con el tratamiento previsto en este Código para las personas trabajadoras sujetas a prisión provisional y sancionadas penalmente;

1986. 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;

1987. 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;

1988. k) la promoción a iniciativa del empleador, del expediente de pensión por edad;

1989. l) el derecho a la reubicación y la modificación del puesto de trabajo para adaptarlo a las limitaciones de la persona trabajadora en la invalidez parcial;

1990. 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;

1991. n) las reclamaciones sobre los derechos de trabajo de personas 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 sus derechos;

1992. o) el pago de otros ingresos, cuando se incumplen las disposiciones normativas internas o los reglamentos específicos aprobados; y

1993. p) otros que se establezcan en las disposiciones normativas que se dicten.

1994. Sección Segunda

1995. Proceso de constitución y capacitación del Órgano de Justicia Laboral

1996. Artículo 395. **Organización del Órgano de Justicia Laboral.**

1997. 1. El Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades, que cuentan con cincuenta o más personas trabajadoras según la plantilla aprobada, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de personas trabajadoras promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.

1998. 2. Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta personas trabajadoras que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta Sección.

1999. 3. Los directores de Trabajo y Seguridad Social provinciales y municipales controlan la constitución, completamiento y capacitación de los órganos de Justicia Laboral de conjunto con la organización sindical a su nivel.

2000. Artículo 396. **Excepciones.**

2001. 1. 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 de Trabajo y Seguridad Social Municipal determina por escrito el Órgano de Justicia Laboral de otra entidad que debe resolver las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos de las personas trabajadoras, procurando que pertenezcan al mismo organismo.

2002. 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 las personas trabajadoras.

2003. Artículo 397. **Particularidades en la inversión extranjera.**

2004. 1. 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 entidad de la inversión extranjera.

2005. 2. Si la entidad empleadora y la entidad de 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.

2006. Artículo 398. **Integración.**

2007. 1. Los órganos de Justicia Laboral se integran por cinco miembros efectivos, de los cuales uno se designa por el jefe de la entidad, entre los cuadros o funcionarios, uno por la organización sindical, de los integrantes de su ejecutivo y tres personas trabajadoras se eligen en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

2008. 2. 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 integración diferente, los órganos pueden integrarse con siete miembros efectivos, cinco de los cuales se eligen en asamblea.

2009. 3. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, se eligen dos miembros suplentes como representantes de las personas trabajadoras y se designan como suplentes un representante del jefe de la entidad y otro por la organización sindical.

2010. Artículo 399. **Elección del Presidente y su sustituto.**

2011. 1. En la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores después de la elección de los representantes de las personas trabajadoras, se presentan los designados por el jefe de la entidad y por la organización sindical y sus suplentes.

2012. 2. El Presidente se elige entre los miembros efectivos del Órgano de Justicia Laboral y en la propia asamblea a su sustituto, para actuar en caso de ausencias temporales, lo que se consigna en acta.

2013. 3. El Órgano en su primera reunión elige al secretario, lo que se hace constar en acta.

2014. 4. La organización sindical correspondiente entrega una copia de ambas actas en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal, para el control de los órganos de Justicia Laboral constituidos en el municipio.

2015. Artículo 400. **Funciones del presidente y el secretario.**

2016. 1. 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.

2017. 2. El sustituto del presidente que ha sido 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.

2018. 3. El secretario es el responsable de custodiar la documentación, llevar el libro de radicación, levantar actas y de otras cuestiones similares.

2019. Artículo 401. **Constitución del Órgano de Justicia Laboral.** La organización sindical asume el proceso de elección de las personas trabajadoras 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.

2020. Artículo 402. **Requisitos de los miembros.**

2021. 1. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral deben reunir los requisitos siguientes:

2022. a) Ser persona trabajadora de la entidad;

2023. b) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado;

2024. c) observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y

2025. d) no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado.

2026. 2. Las personas trabajadoras 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.

2027. Artículo 403. **Período de mandato.**

2028. 1. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral se eligen o designan por un período de dos años y medio.

2029. 2. La organización sindical a todos los niveles se responsabilizan con el proceso de elección de las personas trabajadoras que por esa vía integran el Órgano y libra la convocatoria a esos fines.

2030. 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 las personas trabajadoras.

2031. Artículo 404. **Causas para la sustitución.**

2032. 1. 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.

2033. 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.

2034. 3. Antes del vencimiento de ese plazo pueden ser sustituidos 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.

2035. 4. La sustitución se realiza por el Órgano de Justicia Laboral de oficio o a instancia de parte.

2036. Artículo 405. **Acciones para el completamiento.** 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.

2037. Artículo 406. **Facilidades al 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.

2038. Artículo 407. **Capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral.**

2039. 1. 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 de Trabajo y Seguridad Social municipales.

2040. 2. Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, órganos locales del Poder Popular 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.

2041. **Sección Tercera**

2042. **Procedimiento para la solución de los conflictos por el Órgano de Justicia Laboral**

2043. Artículo 408. **Presentación de la reclamación.**

2044. 1. Las reclamaciones en materia de disciplina o de derechos de trabajo se presentan por la persona trabajadora o su representante, ante cualquier miembro del Órgano de Justicia Laboral utilizando una de las vías siguientes:

2045. a) Escrito de reclamación con una copia, en el que se hacen constar los hechos que la motivan, proponiendo las pruebas que considere; y

2046. 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.

2047. 2. La persona trabajadora 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.

2048. 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.

2049. Artículo 409. **Designación del representante de la persona trabajadora.**

2050. 1. Las partes comparecen y actúan por sí ante el Órgano de Justicia Laboral.

2051. 2. La persona trabajadora 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.

2052. 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 la persona trabajadora.

2053. Artículo 410. **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.

2054. Artículo 411. **Análisis de la reclamación.**

2055. 1. 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:

2056. a) Emitir su decisión directamente mediante el Acuerdo; o

2057. b) de considerarlo necesario, realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que pueden incluir la celebración de la comparecencia pública.

2058. 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.

2059. Artículo 412. **Conformación del expediente.**

2060. 1. El Órgano de Justicia Laboral conforma un expediente con la reclamación de la persona trabajadora que recibe, los que se enumeran por orden consecutivo cada año y contienen:

2061. a) Escrito con la reclamación de la persona trabajadora o el acta cuando sea verbal;

2062. b) resolución o escrito fundamentado mediante el que se impuso la medida disciplinaria, cuando corresponde;

2063. c) citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;

2064. d) acta de la comparecencia;

2065. e) pruebas documentales y dictámenes si los hubiera;

2066. f) acuerdo numerado del Órgano y su notificación;

2067. g) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto; y

2068. h) remisión del expediente al Tribunal Municipal, cuando corresponda.

2069. 2. Los órganos de Justicia Laboral utilizan para el ejercicio de sus funciones, los formatos establecidos por la disposición normativa complementaria dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2070. Artículo 413. **Convocatoria a la comparecencia.**

2071. 1. 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.

2072. 2. Con el fin de propiciar la asistencia de las personas trabajadoras 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.

2073. 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.

2074. Artículo 414. **Citación a la comparecencia pública.**

2075. 1. 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.

2076. 2. Cualquier persona trabajadora que muestra interés, puede solicitar intervenir para hacer valer sus derechos.

2077. 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.

2078. 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.

2079. Artículo 415. **Incomparecencia de las partes.** En los casos de incomparecencia de las partes, el Órgano de Justicia Laboral procede de la manera siguiente:

2080. a) Si estima justificada la incomparecencia de cualquiera de las partes, convoca una nueva comparecencia en un plazo no mayor de cinco días hábiles;

2081. b) si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora designa un representante;

2082. 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;

2083. 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

2084. e) si el reclamante fallece o desiste de continuar con la reclamación, se archivan las actuaciones del Órgano mediante Acuerdo.

2085. Artículo 416. **Condiciones para realizar la comparecencia.**

2086. 1. 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.

2087. 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.

2088. 3. Los miembros actuantes durante la comparecencia pueden, con la autorización del Presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos.

2089. 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.

2090. Artículo 417. **Pruebas.**

2091. 1. Las pruebas que se admitan deben ser practicadas durante la comparecencia y pueden ser:

2092. a) Declaración de las partes;

2093. b) documentales;

2094. c) declaración de testigos, y

2095. d) dictamen de peritos.

2096. 2. Cada parte en el proceso laboral 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.

2097. 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.

2098. Artículo 418. **Deliberación.**

2099. 1. 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.

2100. 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.

2101. Artículo 419. **Adopción del Acuerdo.** El Acuerdo es firmado por los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y debe contener:

2102. a) Número y fecha;

2103. b) nombres y direcciones de las partes y de la entidad;

2104. c) los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante;

2105. d) las pruebas practicadas y sus resultados;

2106. e) la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que basa su decisión;

2107. f) la decisión adoptada; y

2108. g) autoridad y plazo para impugnar la medida disciplinaria impuesta.

2109. Artículo 420. **Demanda a la vía judicial.**

2110. 1. 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.

2111. 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.

2112. 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.

2113. Artículo 421. **Cumplimiento del plazo establecido para la tramitación.**

2114. 1. El Órgano de Justicia Laboral viene obligado a admitir la reclamación de la persona trabajadora y efectuar los trámites procesales dentro del plazo establecido en este Código.

2115. 2. Si vencido el plazo, el Órgano de Justicia Laboral no ha resuelto la reclamación presentada y el órgano judicial reclama los antecedentes, se considera agotada la vía prejudicial, se paralizan las actuaciones en el momento procesal en que se encuentran, y el Órgano remite el expediente conformado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del mandamiento judicial.

2116. Artículo 422. **Cumplimiento de las decisiones del Órgano de Justicia Laboral.**

2117. 1. 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.

2118. 2. Las decisiones firmes del Órgano de Justicia Laboral son de obligatorio cumplimiento por la persona trabajadora y por el empleador, y si la persona trabajadora se considera afectada por el no acatamiento de la decisión firme del Órgano de Justicia Laboral, la Fiscalía interviene para hacerla cumplir.

2119. **Sección Cuarta**

2120. **Anulación de las decisiones no ajustadas a la ley, adoptadas por los órganos de Justicia Laboral**

2121. Artículo 423. **Anulación de las decisiones del Órgano de Justicia Laboral.**

2122. 1. 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.

2123. 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.

2124. 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.

2125. Artículo 424. **Efectos de la anulación.**

2126. 1. Para cumplir 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.

2127. 2. Contra la nueva decisión del Órgano, las partes pueden interponer demanda a la vía judicial.

2128. **CAPÍTULO IV**

2129. **SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VÍA PREJUDICIAL SEGÚN LAS NORMAS INTERNAS**

2130. Artículo 425. **Alcance.**

2131. 1. Las personas trabajadoras que laboran en las micro, pequeñas y medianas empresas, en las cooperativas, en las formas asociativas y en los proyectos de desarrollo local reclaman a los órganos, a las autoridades e instancias competentes encargadas de solucionar los conflictos del trabajo y la seguridad social, según lo previsto en sus estatutos o normativas internas.

2132. 2. Los principios, los plazos y el procedimiento para solucionar los conflictos se aplican lo previsto en este Código para los Órganos de Justicia Laboral.

2133. 3. Agotada esta vía prejudicial para solucionar los conflictos, las partes pueden acceder a la vía judicial.

2134. **CAPÍTULO V**

2135. **RECLAMACIÓN DIRECTA A LA VÍA JUDICIAL**

2136. Artículo 426. **Vía de reclamación.** Las personas trabajadoras contratadas por personas naturales autorizadas para ello, cuentan con un plazo de ciento ochenta días naturales para presentar sus demandas por vulneración de sus derechos de trabajo y de la seguridad social y por la inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias según corresponda, directamente ante los tribunales de justicia, cumpliendo el procedimiento establecido en el Código de Procesos, cuando no existe una vía prejudicial de solución de conflictos.

2137. **TÍTULO XII**

2138. **RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES**

2139. **CAPÍTULO I**

2140. **RELACIONES DE TRABAJO CON UN EMPLEADOR PERSONA NATURAL**

2141. Artículo 427. **Derechos y deberes de las personas trabajadoras contratadas.** Las personas trabajadoras que laboran bajo la subordinación de un empleador persona natural, tienen los derechos de trabajo y cumplen los deberes previstos en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

2142. Artículo 428. **Alcance de las obligaciones del empleador.** La persona natural que actúa como empleador, en relación con las personas trabajadoras que contrata aplica lo previsto en este Código en materia de contratación, régimen de trabajo y descanso, causas de suspensión de la relación de trabajo, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pago del salario que no puede ser inferior al salario mínimo del país, 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.

2143. Artículo 429. **Obligaciones del empleador.** El empleador persona natural en relación con las personas trabajadoras que contrata tiene las obligaciones siguientes:

2144. a) Concertar el contrato de trabajo por escrito con la entrega de un ejemplar al contratado;

2145. b) efectuar el pago del salario en la cuantía, forma y periodicidad acordada en el contrato de trabajo o en la designación;

2146. c) retener el importe de las vacaciones anuales pagadas y abonarlo cuando se concedan;

2147. d) abonar las prestaciones monetarias del régimen general de seguridad social;

2148. e) certificar anualmente las remuneraciones pagadas y el tiempo de servicios de las personas contratadas, a los efectos de la seguridad social;

2149. f) presentar a las personas contratadas ante la Comisión de Peritaje Médico Laboral en los casos que proceda, según lo previsto para el régimen general de seguridad social;

2150. 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;

2151. h) velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables de las personas contratadas y la protección de sus derechos en el trabajo y seguridad social;

2152. Artículo 430. **Causas de suspensión.**

2153. 1. Cuando se suspende el ejercicio de la actividad del empleador, de forma temporal por las causas previstas en la legislación específica, este abona a las personas trabajadoras contratadas una garantía salarial equivalente a un mes del salario fijado en el contrato, que se financia con el seguro y vencido este plazo, puede dar por terminada la relación de trabajo.

2154. 2. Cuando cesa la causa que origina la suspensión del ejercicio de la actividad del empleador, las personas trabajadoras contratadas por tiempo indeterminado tienen un derecho preferente para ser reincorporados en la actividad en la que estaban contratados.

2155. Artículo 431. **Tratamiento salarial.** En los casos de extinción, disolución, cancelación por solicitud del empleador o por decisión de las autoridades competentes; decisión judicial en materia penal de suspensión, cancelación definitiva de la autorización para el ejercicio de actividades económicas u otras de similar naturaleza, cierre forzoso del establecimiento o local y cualquiera de las sanciones penales aplicables, el empleador abona una protección a los ingresos de las personas trabajadoras contratadas consistente en el pago del cien por ciento del salario de un mes, que se financia con el seguro contratado al efecto.

2156. Artículo 432. **Causas de terminación de la relación de trabajo.**

2157. 1. Para la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, además de las causas generales previstas en este Código, se utilizan las causas específicas siguientes:

2158. a) Cancelación de la actividad por las causas previstas en las disposiciones normativas específicas; y

2159. b) decisión judicial en materia penal que implique la imposibilidad de continuar ejerciendo la actividad.

2160. 2. La suspensión temporal para el ejercicio de la actividad del empleador puede originar la terminación de la relación de trabajo de la persona contratada, en dependencia del tipo de contrato suscrito, en cuyo caso se aplica lo previsto en este Código en materia de protección salarial.

2161. CAPÍTULO II**2162. RÉGIMEN LABORAL EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA**

2163. Artículo 433. **Formalización de la relación de trabajo.**

2164. 1. Las personas cubanas, así como los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente y provisional, para prestar servicios en una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, deben establecer previamente su relación de trabajo con la entidad empleadora.

2165. 2. Las personas 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.

2166. 3. La relación de trabajo se formaliza mediante el contrato de trabajo concertado por escrito entre el empleador y la persona trabajadora o mediante la resolución, nombramiento o designación de la autoridad u órgano facultado.

2167. Artículo 434. **Relación de trabajo de los designados**

2168. 1. Las relaciones de trabajo del personal designado para integrar los órganos de dirección y administración de la empresa mixta o de capital totalmente extranjero, se regulan en sus estatutos, y tiene en cuenta lo establecido en la legislación vigente para los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados.

2169. 2. Las relaciones de trabajo de los designados para ocupar cargos de operarios, trabajadores administrativos, de servicios y técnicos, para los cuales se exigen requisitos de confiabilidad y discreción, se rigen por lo establecido en este Código para los trabajadores de confianza.

2170. Artículo 435. **Entidad empleadora.**

2171. 1. La autorización para que una organización opere como entidad empleadora se emite por las autoridades facultadas en la disposición normativa específica que se dicta a ese efecto.

2172. 2. Al otorgarse la Autorización, puede disponerse de forma excepcional que las personas que prestan sus servicios en la empresa mixta se contraten directamente por esta, conforme a las disposiciones normativas vigentes en materia de contratación laboral.

2173. Artículo 436. **Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo.**

2174. 1. El Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo se concierta por escrito entre la entidad empleadora que suministra las personas trabajadoras y la entidad de la inversión extranjera o las partes en los contratos de asociación económica internacional, donde prestan servicio.

2175. 2. La entidad de la inversión extranjera presenta a la entidad empleadora sus necesidades de fuerza de trabajo y especifica sus requerimientos, los que se formalizan mediante el Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo; en el proceso de negociación de este contrato participa la organización sindical del nivel correspondiente.

2176. Artículo 437. **Remuneración por el trabajo.**

2177. 1. El pago de la remuneración de los cubanos residentes en el territorio nacional y extranjeros residentes permanentes en la República de Cuba que prestan servicios en las entidades de la inversión extranjera, lo realiza la entidad empleadora en pesos cubanos.

2178. 2. La remuneración se fija por acuerdo entre la entidad empleadora y la entidad de la inversión extranjera, teniendo en cuenta la complejidad, las condiciones del trabajo y las competencias adicionales de los cargos, cuya cuantía no puede ser inferior al que corresponde a cada cargo en la escala salarial vigente.

2179. Artículo 438. **Interrupción laboral.** Cuando se produce una interrupción laboral la persona trabajadora recibe la garantía salarial prevista en este Código por el plazo pactado en el Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo.

2180. Artículo 439. **Particularidades.** Las cláusulas del contrato de suministro de fuerza de trabajo, las funciones de la entidad empleadora y de la entidad de inversión extranjera, así como el pago del servicio por el suministro de la fuerza de trabajo y la indemnización se regula en la disposición normativa específica.

2181. CAPÍTULO III**2182. DEL PERMISO DE TRABAJO Y LA ACREDITACIÓN**

2183. Artículo 440. **Alcance.**

2184. 1. 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.

2185. 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.

2186. 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.

2187. 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.

2188. Artículo 441. **Aprobación.**

2189. 1. 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, quienes pueden delegar su facultad en un cuadro o funcionario subordinado mediante escrito que se notifica a dicho Ministerio.

2190. 2. Las entidades del sector no estatal solicitan la aprobación del permiso de trabajo o la acreditación directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2191. 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.

2192. 4. El modelo de solicitud del Permiso de trabajo o acreditación, se determina en la disposición normativa específica.

2193. Artículo 442. **Excepción.** 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.

2194. Artículo 443. **Duración.**

2195. 1. 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.

2196. 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.

2197. 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.

2198. Artículo 444. **Particularidad de la autorización.**

2199. 1. Los sujetos del Permiso de Trabajo y de la Acreditación, no pueden realizar actividades laborales distintas a las que se les autoriza.

2200. 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.

2201. Artículo 445. **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.

2202. Artículo 446. **Renovación, actualización y duplicado.**

2203. 1. Las autoridades a que se hace referencia en el artículo 440 solicitan la renovación, actualización o duplicado del Permiso de Trabajo o la Acreditación cuando así se requiere.

2204. 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 7 días hábiles.

2205. Artículo 447. **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 artículo 437, 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 Acreditación.

2206. Artículo 448. **Pago de los trámites.**

2207. 1. El pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados del Permiso de Trabajo y certificación del tiempo laborado en Cuba, se realiza conforme con lo dispuesto en las regulaciones vigentes en esta materia.

2208. 2. La Acreditación que se concede para realizar cualquier actividad laboral es libre de costo.

2209. CAPÍTULO IV**2210. CONTRATACIÓN PARA TRABAJAR EN EL EXTERIOR**

2211. Artículo 449. **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.

2212. Artículo 450. **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.

2213. Artículo 451. **Contenido del convenio, acuerdo de cooperación, contrato de exportación de servicios u otro de similar naturaleza.** En los 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 de trabajo y de seguridad social contenidos en la legislación cubana de las personas trabajadoras que participan.

2214. Artículo 452. **Protección de la persona que trabaja en el exterior.**

2215. 1. Durante el período en que la persona trabajadora labora en el exterior, le asisten los derechos de trabajo y de seguridad social que le correspondan, según lo dispuesto en las disposiciones normativas específicas.

2216. 2. El tiempo laborado en el exterior se considera como de servicios y a esos fines se emite la certificación acreditativa.

2217. Artículo 453. **Particularidades.** Las particularidades para la prestación de servicios en el exterior, en cualquiera de sus modalidades, se regulan en disposiciones normativas específicas.

2218. CAPÍTULO V

2219. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD QUE TRABAJAN DENTRO O FUERA DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

2220. Artículo 454. **Alcance.**

2221. 1. 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 al trabajo de los adolescentes con edades entre dieciséis y dieciocho años, 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.

2222. 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.

2223. Artículo 455. **Particularidades.**

2224. 1. 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.

2225. 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.

2226. 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 instar a los tribunales de justicia competentes e instar la tutela de sus derechos laborales.

2227. Artículo 456. **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 que establece la legislación.

2228. CAPÍTULO VI

2229. GENTE DE MAR

2230. Artículo 457. **Contratación de Gente de mar.**

2231. 1. 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.

2232. 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.

2233. 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 las personas trabajadoras que se enrolan y otras cuestiones de interés para las partes.

2234. 4. Los marinos enrolados con armadores extranjeros se controlan por una empresa cubana, mediante un contrato de prestación de servicios, para la facilitación de los trámites de alistamiento, cuyo contrato responde a los plazos y las condiciones previstos en la legislación nacional e internacional aplicables.

2235. Artículo 458. **Relación de trabajo individual.**

2236. 1. 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.

2237. 2. El período de prueba se pacta entre el marino y el armador o naviero extranjero, y constituye una de las cláusulas del contrato.

2238. Artículo 459. **Inconformidades.** Las inconformidades de las personas trabajadoras cubanas con residencia en el país, contratadas 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 directamente a la vía judicial conforme a lo previsto en el Código de Procesos.

2239. CAPÍTULO VII

2240. TRABAJO EN FORMAS DE GESTIÓN COLECTIVAS

2241. **Sección Primera**

2242. **Cooperativas agropecuarias**

2243. Artículo 460. **Contratación de personas trabajadoras.**

2244. 1. Las cooperativas agropecuarias y los productores agropecuarios vinculados o no a éstas, pueden contratar directamente personas trabajadoras 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, labores culturales u otras actividades de similar naturaleza, según lo establecido en este Código.

2245. 2. Los derechos y deberes de la persona trabajadora contratada, incluido los de la seguridad social y su régimen disciplinario, se rigen por lo que establece este Código.

2246. **Sección Segunda**

2247. **Cooperativas no agropecuarias**

2248. Artículo 461. **Contratación de personas trabajadoras.**

2249. 1. Las cooperativas pueden contratar personas trabajadoras 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.

2250. 2. La remuneración se pacta por acuerdo entre la cooperativa y la persona trabajadora contratada, de acuerdo a su capacidad y las competencias del cargo o 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.

2251. **Sección Tercera**

2252. **Proyectos de desarrollo local**

2253. Artículo 462. **Contratación laboral.** Las personas trabajadoras que se contratan por los titulares del proyecto de desarrollo local, tienen los derechos de trabajo y los deberes previstos en este Código.

2254. CAPÍTULO VIII

2255. CONDUCTORES PROFESIONALES

2256. Artículo 463. **Requisitos.**

2257. Los requisitos específicos para el ingreso, la permanencia y promoción de la persona trabajadora 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.

2258. Artículo 464. **Obligación del empleador.**

2259. 1. El empleador está en la obligación de enviar a sus personas trabajadoras conductores profesionales a los cursos para la capacitación y recalcificación establecidos en la ley, para las diferentes categorías de licencias de conducción, así como controlar la asistencia y los resultados.

2260. 2. Cuando la persona trabajadora conductor profesional finaliza la recalcificación, acredita mediante documento la aprobación del curso, el que se incluye en el expediente laboral de la persona trabajadora.

2261. 3. Cuando no aprueba la recalcificación, es sujeto de la determinación de la capacidad demostrada conforme con el procedimiento previsto en este Código.

2262. Artículo 465. **Exámenes.**

2263. 1. El empleador organiza, facilita y exige que las personas trabajadoras conductores profesionales realicen los reexámenes teórico, práctico, médico y psicofisiológico que correspondan, sin afectar el tiempo de trabajo.

2264. 2. Cuando ello no sea posible, las personas trabajadoras 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.

2265. Artículo 466. **Límites.** Las personas trabajadoras 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 continuar ejerciendo sus funciones.

2266. Artículo 467. **Régimen de trabajo y descanso de las personas trabajadoras conductores profesionales.**

2267. 1. El empleador para determinar el régimen de trabajo y descanso de las personas trabajadoras conductores profesionales, garantizan el derecho a:

2268. a) Disfrutar de la pausa de descanso y necesidades personales, dentro de las cinco horas continuas de conducción;

2269. b) la duración efectiva de conducción no debe exceder de nueve horas por día;

2270. 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

2271. d) disfrute de un día de descanso en cada semana o excepcionalmente el acumulado, cuando trabaja un período mayor.

2272. Artículo 468. **Excepciones al régimen de trabajo y descanso.**

2273. 1. El jefe de la entidad puede disponer para las personas trabajadoras conductores profesionales, la realización del trabajo sin sujeción a lo previsto en el artículo anterior, solamente en los casos de:

2274. a) Accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio, o interrupción del tráfico;

2275. b) fuerza mayor;

2276. c) se requiere asegurar el funcionamiento de servicios públicos con carácter urgente y excepcional; y

2277. d) intereses de la defensa y orden interior.

2278. Artículo 469. **Suspensión de la licencia de conducción.**

2279. 1. Cuando a la persona trabajadora 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:

2280. a) Reubicación temporal en otro cargo dentro de la propia entidad, para el que tiene la capacidad demostrada;

2281. b) traslado temporal a laborar en otro cargo y entidad del mismo organismo; y

2282. c) suspensión de la relación de trabajo, sin retribución durante el período, cuando no es posible la reubicación o el traslado del conductor profesional.

2283. 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.

2284. 3. Si la persona trabajadora no acepta la reubicación o el traslado previsto en los incisos a) y b) del apartado 1 de este artículo, se suspende la rela-

ción de trabajo durante el período de suspensión de la licencia de conducción.

2285. Artículo 470. **Causas de terminación de la relación de trabajo.** La entidad puede dar por terminada la relación de trabajo con la persona trabajadora conductor profesional, cuando la autoridad competente suspende la licencia de conducción por un plazo superior a seis meses o en los casos de cancelación.

2286. Artículo 471. **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.

2287. Artículo 472. **Conducción en actividades peligrosas.** El titular del Ministerio de Transporte establece los requisitos de seguridad a cumplir por los conductores profesionales y las obligaciones del empleador, en la transportación de cargas de productos altamente peligrosos, así como grandes dimensiones y volúmenes de carga.

2288. LIBRO TERCERO

2289. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

2290. TÍTULO I

2291. ORGANIZACIONES SINDICALES

2292. CAPÍTULO I

2293. DERECHOS, PRINCIPIOS Y DEBERES

2294. Artículo 473. **Derecho de sindicación de las personas trabajadoras.**

2295. 1. Las personas trabajadoras, con independencia de la naturaleza o características de su trabajo y de la forma de gestión, tienen el derecho de asociarse voluntariamente, afiliarse a las organizaciones sindicales y elegir a sus representantes, de conformidad con lo regulado en la Constitución de la República de Cuba, los convenios internacionales ratificados por Cuba en la materia, los estatutos, reglamentos que apruebe la organización sindical y sus principios unitarios fundacionales.

2296. 2. Las personas trabajadoras tienen garantizado el libre ejercicio del derecho de sindicación, de conformidad con lo previsto en la ley.

2297. 3. Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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.

2298. Artículo 474. **Principios.**

2299. 1. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus derechos como representantes de las personas trabajadoras, se rigen por los principios de:

2300. 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.

2301. b) Autotutela: las personas trabajadoras 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.

2302. 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.

2303. d) Participación: Las organizaciones sindicales en representación de las personas trabajadoras,

toman parte de forma activa en las decisiones fundamentales mediante los procesos de negociación colectiva y la participación directa de las personas trabajadoras.

2304. Artículo 475. **Derechos.** Las organizaciones sindicales y sus dirigentes en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, sobre la base de los principios, tienen los derechos siguientes:

2305. a) Representar y defender los derechos de las personas trabajadoras, 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;

2306. b) participar en representación de las personas trabajadoras, 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;

2307. 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;

2308. d) exigir y recibir por parte del empleador de manera periódica, el estado y resultado de la gestión laboral, económica y financiera;

2309. e) negociar y acordar el diseño, implementación y control de la remuneración de las personas trabajadoras;

2310. f) planificar, organizar y gestionar las tareas concernientes al trabajo sindical;

2311. 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 las personas trabajadoras de sus resultados;

2312. 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;

2313. i) promover y acordar con el empleador la estimulación a las personas trabajadoras y entidades, en correspondencia con los resultados alcanzados en su trabajo;

2314. j) participar en las reuniones de los órganos colegiados de dirección;

2315. k) 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;

2316. l) proponer de común acuerdo con el empleador, cuando corresponda, las personas trabajadoras que forman parte de los órganos colegiados de dirección, lo que se aprueba en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores;

2317. m) acordar con el empleador y las personas trabajadoras 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;

2318. n) ejercer las atribuciones que les confiere la legislación y el convenio colectivo de trabajo en la adopción de decisiones;

2319. o) realizar la inspección sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo;

2320. p) 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;

2321. q) otros derechos que le reconozca la ley.

2322. Artículo 476. **Deberes.** Las organizaciones sindicales y sus dirigentes en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, tienen los deberes siguientes:

2323. a) Promover en las personas trabajadoras 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;

2324. b) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social;

2325. c) educar a las personas trabajadoras 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;

2326. 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;

2327. e) capacitar a los dirigentes sindicales para el cumplimiento de sus funciones;

2328. 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;

2329. g) organizar y dirigir la emulación socialista entre las personas trabajadoras, como vía al logro del incremento en los niveles de eficiencia y de los resultados productivos y financieros, donde corresponda;

2330. h) exigir por la negociación, disposición y realización progresiva de los derechos concedidos a las personas trabajadoras en este Código; y

2331. i) otros deberes que le reconozca la ley.

2332. Artículo 477. **Derechos de las personas trabajadoras.** Como expresión de la realización de los principios que rigen la actividad sindical, las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos:

2333. a) Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso de trabajo;

2334. b) afiliarse libremente a la organización sindical que decida; no ser obligada directa o indirectamente a formar parte o no de una organización sindical;

2335. c) no afiliarse o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza;

2336. d) elegir y ser electo como representante sindical;

2337. e) intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso de trabajo;

2338. f) participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a la que está afiliada, tanto en relación con temas concretos de la entidad, como con los relacionados con su sector, rama, actividad o generales del país;

2339. g) ejercer libremente la actividad sindical;

2340. h) participar en la redacción de los estatutos de la organización sindical, en la administración interna y en la formulación de su plan o programa de acción;

2341. i) elegir a sus dirigentes sindicales;

2342. j) ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.

2343. CAPÍTULO II

2344. GARANTÍAS A LOS DIRIGENTES SINDICALES

2345. Artículo 478. **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:

2346. 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;

2347. 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;

2348. 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;

2349. d) otras garantías que la ley reconozca o se pacten entre las partes en el convenio colectivo de trabajo.

2350. CAPÍTULO III

2351. INSPECCIÓN SINDICAL

2352. Artículo 479. **Inspección sindical.**

2353. 1. Las organizaciones sindicales, con la participación de las personas trabajadoras, realizan inspecciones para controlar y exigir el cumplimiento de lo previsto en este Código y en la legislación complementaria en materia de seguridad y salud en el trabajo y disposiciones internas de la organización.

2354. 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.

2355. 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 las personas trabajadoras en asambleas sindicales y como parte del proceso de rendición de cuentas.

2356. 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.

2357. TÍTULO II

2358. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

2359. CAPÍTULO I

2360. GENERALIDADES

2361. Artículo 480. **Derecho de participación.**

2362. 1. Las personas trabajadoras 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.

2363. 2. Este derecho comprende la participación de los colectivos laborales y de las personas trabajadoras en la administración y gestión de las entidades empresariales y las instituciones presupuestadas, 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.

2364. Artículo 481. **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 las personas trabajadoras como sujetos de cambio, y su mayor implicación en las decisiones y en los resultados.

2365. Artículo 482. **Principios de la participación.**

2366. 1. La participación de las personas trabajadoras se fundamenta en los siguientes principios:

2367. a) Autonomía: Los empleadores, las organizaciones sindicales y las personas trabajadoras 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.

2368. b) Flexibilidad: Las formas que adopta la participación de las personas trabajadoras 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.

2369. c) Materialidad: La participación debe permitir a las personas trabajadoras 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.

2370. d) Corresponsabilidad: La solución de problemas relevantes requiere el desarrollo de acciones con responsabilidad compartida entre el empleador, la organización sindical y las personas trabajadoras.

2371. 2. La participación puede ser promovida por el empleador, por la organización sindical en representación de las personas trabajadoras, o por las personas trabajadoras, a todos los niveles.

2372. 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 personas trabajadoras en el convenio colectivo de trabajo según corresponda.

2373. 4. La organización sindical, el empleador y las personas trabajadoras 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.

2374. Artículo 483. **Efectividad de la participación.**

2375. 1. 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 las personas trabajadoras, con la participación del empleador, quién tiene la responsabilidad de implementarlos en los términos y la forma acordada.

2376. 2. Si la persona trabajadora considera que se ha violado su derecho de participación, puede reclamar según el procedimiento previsto en este Código para las reclamaciones de derechos.

2377. CAPÍTULO II

2378. FORMAS DE PARTICIPACIÓN

2379. Artículo 484. **Formas de participación.**

2380. 1. La participación de las personas trabajadoras puede ser individual, colectiva, e indirecta.

2381. a) Es individual cuando la persona trabajadora por sí misma 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora o de un directivo.

2382. b) Es colectiva cuando se promueve por iniciativa de un grupo de personas trabajadoras, 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;

2383. c) Es indirecta cuando la persona trabajadora, representadas 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 personas trabajadoras o de un órgano colegiado de dirección o de asesoramiento.

2384. 2. Pueden acordarse otras formas de participación de resultar necesario, para lograr los objetivos de las entidades.

2385. Artículo 485. **Temas objeto de la participación.**

2386. 1. Son objeto de la participación de las personas trabajadoras los temas que se incorporan como resultado de la negociación colectiva y los aspectos generales siguientes:

2387. 2. En materia de planificación:

2388. a) La elaboración y propuesta del plan y presupuesto de la entidad;

2389. b) el incremento de los ingresos, la disminución de los gastos, los aportes a la eficiencia;

2390. c) las opciones más convenientes para la ejecución y control del plan;

2391. d) las desviaciones en el cumplimiento del plan del área o de la entidad y sus posibles soluciones;

2392. e) mejorar las condiciones de trabajo, la alimentación donde corresponda, la remuneración por el trabajo; y

2393. f) mantener un empleo digno sobre la base de la gestión sistémica y gradual de los derechos en el trabajo y las condiciones en que este se realiza;

2394. g) la realización de los estudios de organización del trabajo, valoración de los resultados y adopción de las medidas que correspondan.

2395. 3. En materia de regulación, las disposiciones normativas que:

2396. a) Deben adoptarse para perfeccionar la eficiencia, eficacia, productividad y calidad de la entidad;

2397. b) limitan u obstaculizan el desarrollo de la entidad;

2398. c) estimulen el ahorro y el uso racional de los recursos materiales y financieros y establecen las medidas a adoptar;

2399. d) consoliden el control interno y la adecuada gestión del capital humano en la entidad.

2400. 4. En materia de gestión:

2401. a) La productividad del trabajo y la eficiencia en la actividad económica;

2402. b) las propuestas de innovación y racionalización a nivel de área o de entidad;

2403. c) el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de los sistemas y procesos de la entidad;

2404. d) solución de problemas;

2405. e) el sistema de comunicación e información.

2406. 5. En materia de control:

2407. a) Efectividad del sistema de control interno en los temas objeto de comprobación, que impactan en la eficiencia y la eficacia;

2408. 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;

2409. c) análisis de las posibles acciones correctoras y evaluación de la eficacia de los planes y presupuestos.

2410. Artículo 486. **Temas objeto de la participación indispensable de las personas trabajadoras.**

2411. 1. La participación de las personas trabajadoras es indispensable en los procesos y actividades siguientes:

2412. a) Elaboración del proyecto del plan de la economía y el presupuesto;

2413. 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;

2414. c) organización del sistema salarial y la remuneración por el trabajo;

2415. d) aprobación de los destinos de las utilidades y su distribución;

2416. e) evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados y las causas que inciden en su incumplimiento;

2417. 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 las personas trabajadoras y en otras que se considere por su importancia o trascendencia;

2418. g) comprobación de los resultados del sistema de control interno, que impactan en la eficiencia empresarial y en los resultados;

2419. h) en los procesos o actividades que la ley dispone la aprobación de la organización sindical de común acuerdo con el empleador;

2420. i) identificación de un problema relevante y su posible solución;

2421. j) identificación de las desviaciones en el cumplimiento del plan del área y sus posibles soluciones;

2422. k) las medidas de ahorro y el cumplimiento e impacto de las inversiones;

2423. l) la respuesta o solución a los planteamientos formulados por los afiliados y personas trabajadoras;

2424. m) procesos de cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos u estructurales;

2425. n) elaboración del Reglamento Disciplinario Interno;

2426. o) elaboración y aprobación del convenio colectivo de trabajo; y

2427. p) resultados del movimiento de innovadores y racionalizadores y sus impactos.

2428. 2. El empleador está obligado a crear las condiciones necesarias para la realización de los espacios y formas de participación de las personas trabajadoras, según lo pactado, brindan la información necesaria y oportuna que les permita una efectiva contribución y rinde cuentas a las personas trabajadoras del cumplimiento de esta responsabilidad.

2429. 3. La organización sindical controla y exige que se cumpla lo pactado en el convenio colectivo de trabajo.

2430. Artículo 487. **Materialización de la participación.**

2431. 1. La organización sindical exige y controla la materialización de las formas de participación de las personas trabajadoras y las obligaciones de los empleadores.

2432. 2. Las personas trabajadoras, independientemente de su categoría ocupacional, son responsables de materializar 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.

2433. 3. Cualquier acción que menoscabe u obstaculice el derecho de participación de las personas trabajadoras, puede conllevar la reclamación de estos o de su organización sindical, en correspondencia con lo previsto en este Código.

2434. **CAPÍTULO III**

2435. **SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

2436. Artículo 488. **Sistema de control interno.**

2437. 1. Los empleadores con la participación de la organización sindical y de las personas trabajadoras, 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.

2438. 2. Las organizaciones sindicales realizan la revisión y análisis sistemático de la participación de las personas trabajadoras en los espacios definidos en sus entidades y exigen su cumplimiento por los empleadores.

2439. Artículo 489. **Rendición de cuenta administrativa.**

2440. 1. Los cuadros y funcionarios de las instituciones presupuestadas y las entidades empresariales están obligados a rendir cuenta de los resultados de su gestión y dar respuestas a los planteamientos, inquietudes y acuerdos que se presentan en las asambleas generales de afiliados y trabajadores o en las otras formas de participación acordadas en el convenio colectivo de trabajo.

2441. 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 las personas trabajadoras y que puedan conocer y evaluar cómo se ha desarrollado la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales.

2442. 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.

2443. 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 acuer-

dos adoptados, las respuestas a los planteamientos e inquietudes de las personas trabajadoras y por el ejercicio de este derecho.

2444. **TÍTULO III**

2445. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

2446. **CAPÍTULO I**

2447. **GENERALIDADES**

2448. Artículo 490. **Derecho a la negociación colectiva.**

2449. 1. Las personas trabajadoras, 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.

2450. 2. Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la organización sindical, en representación de las personas trabajadoras, 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 prestarse el trabajo en una entidad, lo que se formaliza en el convenio colectivo de trabajo, como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.

2451. Artículo 491. **Convenio colectivo de trabajo.**

2452. 1. 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 las personas trabajadoras.

2453. 2. El convenio colectivo de trabajo se concierne para cada entidad, por el empleador y la organización sindical en:

2454. a) Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado y en ambos casos sus dependencias administrativas, así como las instituciones presupuestadas;

2455. b) empresas y las organizaciones que agrupan las empresas y unidades empresariales, con independencia de la denominación que reciban;

2456. c) empresas y unidades subordinadas a las organizaciones políticas, de masas y sociales;

2457. d) sociedades mercantiles cubanas;

2458. e) micro, pequeñas y medianas empresas; y

2459. 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 concierne y suscribe, por la empresa mixta o la empresa de capital totalmente extranjero, la entidad empleadora y la organización sindical correspondiente.

2460. **CAPÍTULO II**

2461. **PROCEDIMIENTO PARA SU ELABORACIÓN**

2462. Artículo 492. **Procedimiento.**

2463. 1. Para la elaboración del convenio colectivo de trabajo se pueden aprobar Lineamientos Generales, entre los representantes de las organizaciones sindicales a nivel nacional y provincial con los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, las organizaciones superiores de dirección empresarial, entidades nacionales y sus mecanismos de representación, los cuales constituyen documentos metodológicos que establecen los objetivos y aspectos específicos para una rama, sector o actividad.

2464. 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.

2465. 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.

2466. 4. Las personas trabajadoras 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 sindical correspondiente donde se aprueba el convenio colectivo de trabajo y se incluyen las modificaciones al proyecto cuando corresponda, antes de ser aprobado en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

2467. Artículo 493. **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 deberes, derechos 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:

2468. a) El proceso de incorporación al empleo, los procedimientos internos de selección, la duración de la convocatoria y del período de prueba;

2469. b) mecanismo para evaluar la capacidad demostrada en aquellas entidades que por el número reducido de personas que trabajan, no es posible cumplir con los requisitos de composición del Comité de Expertos previstos en este Código, cuando corresponde;

2470. c) plan de capacitación;

2471. d) cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando corresponde;

2472. e) mecanismos de reversibilidad en el trabajo a distancia y en el teletrabajo y otras cuestiones asociadas a la formación, promoción y estabilidad en el empleo y la existencia de pluriempleo, cuando corresponde;

2473. f) régimen de trabajo y descanso, horario de trabajo, pausas en la jornada de trabajo para el descanso y necesidades personales;

2474. g) fecha y forma de pago del salario, plazos y condiciones del pago de la remuneración condicionada a la evaluación de indicadores económicos;

2475. h) organización del salario en el sistema empresarial, cuando corresponde;

2476. i) compensación de la retribución del trabajo extraordinario mediante el otorgamiento de tiempo de descanso proporcional con el cobro del salario, cuando corresponde;

2477. j) áreas de responsabilidad material;

2478. k) las garantías y facilidades otorgadas a la organización sindical;

2479. l) las modalidades y formas de participación de las personas trabajadoras en los procesos, incluida la rendición de cuenta y su periodicidad; y

2480. m) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

2481. Artículo 494. **Anexos del convenio colectivo de trabajo.** Forman parte del convenio colectivo de trabajo en forma de anexo, los documentos siguientes:

2482. a) Acta de aprobación del convenio colectivo de trabajo y sus modificaciones;

2483. b) Reglamento para la evaluación del trabajo;

2484. c) Reglamento disciplinario interno;

2485. d) Reglamento para el sistema de pago por resultados;

2486. e) Reglamento para el pago de la distribución de utilidades, cuando corresponde;

2487. f) 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;

2488. g) cargos que se ocupan por designación: funcionarios, trabajadores designados y personas trabajadoras de confianza;

2489. h) relación de cargos en los que se puede utilizar trabajo extraordinario en sus diferentes modalidades;

2490. i) programa de medidas de prevención de riesgos laborales; equipos, procesos y actividades de alto riesgo y trabajos que por sus riesgos requieren instrucción periódica y su frecuencia; y

2491. j) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

2492. Artículo 495. **Aprobación.**

2493. 1. 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.

2494. 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.

2495. 3. El empleador y la organización sindical están obligadas a custodiar el documento, divulgar su contenido a las personas trabajadoras y preparar a los cuadros, funcionarios, designados y personas trabajadoras de su contenido a través de las vías posibles.

2496. 4. Las partes acuerdan la periodicidad para comprobar el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo, de cuyos resultados informan a las personas trabajadoras en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores convocada al efecto, estableciendo como mínimo su evaluación trimestral.

2497. Artículo 496. **Legalidad del convenio colectivo de trabajo.**

2498. 1. Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo son de obligatorio cumplimiento, incluidas las personas trabajadoras que no se afilian a la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación.

2499. 2. Las cláusulas que se acuerden contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos legales.

2500. Artículo 497. **Período de vigencia.**

2501. 1. 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.

2502. 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.

2503. 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.

2504. 4. Una vez vencido el período acordado, continúan vigentes las cláusulas que garanticen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, hasta que se suscriba el nuevo convenio colectivo de trabajo.

2505. Artículo 498. **Control de la legalidad.**

2506. 1. Las partes firmantes del convenio colectivo de trabajo son las responsables, junto a las personas trabajadoras 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.

2507. 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.

2508. Artículo 499. **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 para su solución.

2509. **CAPÍTULO III**

2510. **PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE**

2511. Artículo 500. **Procedimiento de arbitraje.** 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, someterlo al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo.

2512. Artículo 501. **Procedimiento del órgano de arbitraje.**

2513. 1. 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.

2514. 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, un representante designado por la organización sindical a nivel nacional y otro por el órgano del 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.

2515. 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.

2516. 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 cinco días hábiles siguientes a la celebración de la comparecencia.

2517. Artículo 502. **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 cumplimiento.

2518. **LIBRO CUARTO**

2519. **ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**

2520. **TÍTULO I**

2521. **GENERALIDADES**

2522. Artículo 503. **Alcance.**

2523. 1. La Administración del Trabajo se integra por las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo.

2524. 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.

2525. 3. 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 laboral y de seguridad social y otras funciones que se le encargan.

2526. Artículo 504. **Mecanismos de organización y coordinación.**

2527. 1. 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 personas trabajadoras y empleadores, en las materias de trabajo y seguridad social.

2528. 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.

2529. **TÍTULO II**

2530. **AUTORIDADES DE TRABAJO**

2531. **CAPÍTULO I**

2532. **GENERALIDADES**

2533. Artículo 505. **Autoridades de trabajo.**

2534. 1. Son autoridades de trabajo:

2535. a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

2536. b) la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales;

2537. c) las direcciones de Trabajo y Seguridad Social provinciales y municipales;

2538. d) los restantes órganos del Estado y organismos de la Administración Central del Estado previstos en este Código, en la materia que son rectores.

2539. 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 pro-

poner, 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.

2540. 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.

2541. 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, 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.

2542. Artículo 506. **Responsabilidades.**

2543. 1. 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:

2544. 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 diversos que se ocupan de los distintos aspectos del empleo, en consulta con los mecanismos de representación de las personas trabajadoras y de los empleadores;

2545. 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;

2546. 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;

2547. d) poner sus servicios a disposición de los empleadores, de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, los organismos de la Administración Central del Estado, y los mecanismos de representación de los empleadores y de los trabajadores;

2548. e) participar en la elaboración de políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, incluyendo la orientación y la formación profesionales;

2549. f) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y personas trabajadoras y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten, para contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo;

2550. g) proveer instancias de conciliación apropiadas en los casos de conflictos colectivos;

2551. h) desarrollar investigaciones y promover su realización por otras entidades;

2552. i) participar en representación del Estado, en lo relativo a las cuestiones internacionales del trabajo y la seguridad social.

2553. 2. Las políticas de trabajo y seguridad social se elaboran con la participación efectiva del mecanismo de representación de los empleadores y las organizaciones sindicales, estas últimas en representación de las personas trabajadoras.

2554. **CAPÍTULO II**

2555. **DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE EMPLEO TERRITORIAL**

2556. Artículo 507. **Servicio de Gestión de Empleo Territorial.**

2557. 1. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial es el servicio público que facilita el acceso a un empleo digno a los solicitantes de empleo y a las personas trabajadoras que desean un cambio de empleo, sobre la base de contribuir a satisfacer las demandas de los empleadores y de la gestión de capacitación y formación para el empleo.

2558. 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.

2559. 3. El personal que brinda este servicio de gestión de empleo, debe recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

2560. Artículo 508. **Objetivos.**

2561. 1. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial tiene los objetivos siguientes:

2562. a) Facilitar el acceso al empleo de las personas en condiciones de trabajar, con prioridad en los jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad, egresados de la educación especial, licenciados del Servicio Militar, personas en situación de vulnerabilidad y los que cumplen sanción penal en libertad;

2563. b) fortalecer la capacidad de gestión del Gobierno en la generación de empleos dignos, en correspondencia con su estrategia económico social;

2564. c) estimular la participación de las personas inactivas para lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes;

2565. d) proponer y coordinar programas de formación y capacitación para el empleo.

2566. 2. Las funciones y procedimientos para la implementación de este servicio, se regulan en la disposición normativa complementaria a este Código.

2567. CAPÍTULO III

2568. INSPECCIÓN DEL TRABAJO

2569. Sección Primera

2570. Generalidades

2571. Artículo 509. **Autoridades de la inspección del trabajo.**

2572. 1. La inspección del trabajo es facultad de:

2573. 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;

2574. b) el Ministerio de Salud Pública, respecto a medicina e higiene del trabajo;

2575. c) el Ministerio del Interior, en lo relativo a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas;

2576. d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente; y

2577. 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.

2578. f) las direcciones de Inspección y Supervisión de las estructuras administrativa de las administraciones locales del Poder Popular que realizan inspecciones estatales sobre lo previsto en las disposiciones normativas específicas.

2579. 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.

2580. 3. Las autoridades a que se hace referencia en el apartado 1, pueden integrarse para la ejecución de inspecciones especializadas a los efectos de garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

2581. 4. El control del cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social, se ejecuta también por los empleadores.

2582. Artículo 510. **Sujetos de inspección del trabajo.**

2583. 1. 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.

2584. 2. De los resultados de la inspección debe suministrarse información al empleador, a la organización sindical correspondiente y a las personas trabajadoras.

2585. 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.

2586. 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.

2587. Sección Segunda

2588. Infracciones

2589. Artículo 511. **Infracciones generales.** Se consideran infracciones generales:

2590. 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;

2591. b) incumplir, sin causa legalmente justificada, los acuerdos firmes de los órganos que en las entidades resuelven los conflictos de trabajo y de los tribunales de justicia;

2592. c) obstaculizar o impedir la actuación de los inspectores en el ejercicio de sus funciones; y

2593. 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.

2594. Artículo 512. **Infracciones en el empleo y la contratación de trabajo.** Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en el empleo y la contratación de trabajo las siguientes:

2595. a) Emplear a menores de dieciocho años de edad, sin cumplir los requisitos establecidos en la legislación o la autorización excepcional prevista en esta ley; 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;

2596. b) emplear personas trabajadoras sin concertar el contrato de trabajo o utilizar los tipos de contratos sin sujeción a la legislación;

2597. c) permitir o propiciar situaciones de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral;

2598. d) limitar sin causa justificada, la contratación de personas por las autoridades u órganos legalmente competentes;

2599. e) contratar personas trabajadoras con pluriempleo, sin observar el límite de horas de trabajo establecido;

2600. f) incumplir lo dispuesto en el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral; y

2601. g) no contratar el seguro para la protección a los ingresos de las personas trabajadoras en los casos previstos en la ley;

2602. h) terminar la relación de trabajo aplicando causa-les, fundamentos y procedimientos sin amparo legal.

2603. Artículo 513. **Infracciones de la protección a la trabajadora.** Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la protección a la trabajadora las siguientes:

2604. a) Emplear o mantener a la trabajadora gestante en cargos que por prescripción médica se consideran perjudiciales al embarazo;

2605. b) obligar a la trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo;

2606. c) no conceder las licencias de maternidad retribuidas o no y no pagar las prestaciones monetarias en la cuantía que legalmente corresponde;

2607. d) mantener laborando a la gestante trabajadora en el período de licencia prenatal; y

2608. e) terminar la relación de trabajo por motivos de embarazo.

2609. Artículo 514. **Infracciones del régimen de trabajo y descanso.** Se consideran infracciones de los derechos fundamentales del régimen de trabajo y descanso las siguientes:

2610. a) Aplicar jornada 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;

2611. b) no garantizar el descanso diario y semanal, las pausas en la jornada de trabajo;

2612. c) no garantizar el disfrute de las vacaciones anuales pagadas o en su caso del mínimo de días acordado según establece la ley; y

2613. d) incumplir lo establecido sobre el receso en los días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

2614. Artículo 515. **Infracciones de la remuneración.** Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la remuneración las siguientes:

2615. a) Pagar un salario inferior al mínimo o al establecido para el cargo que desempeña la persona trabajadora;

2616. b) no pagar la garantía salarial o hacerlo en cuantía menor a la que corresponda; y

2617. 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, excederse de los plazos de pago acordados;

2618. d) realizar descuentos o retenciones superiores a lo que la ley permite;

2619. e) aplicar formas de pago y sistemas sin estar aprobados en asamblea de trabajadores o pactados en el convenio colectivo de trabajo;

2620. 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.

2621. Artículo 516. **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:

2622. 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;

2623. b) no impartir la instrucción inicial y periódica en correspondencia con los riesgos en los lugares de trabajo;

2624. c) no informar la ocurrencia de un accidente mortal de trabajo a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo;

2625. d) no investigar los accidentes de trabajo y los equiparados a los efectos de la protección de la seguridad social;

2626. e) incumplir lo establecido en la legislación con respecto a las condiciones de los adolescentes de quince y hasta dieciocho años de edad cuando se incorporan al trabajo;

2627. f) no garantizar la realización de exámenes médicos pre-empleo o periódicos a las personas trabajadoras que lo requieran, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública; y

2628. g) 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

2629. h) violar lo dispuesto sobre la entrega de equipos de protección personal, cuando corresponde o entregarlos sin que cumplan los requisitos exigidos.

2630. Artículo 517. **Infracciones de la seguridad social.** Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la seguridad social las siguientes:

2631. a) Incumplir el pago de las prestaciones a las personas trabajadoras en caso de incapacidad temporal o de invalidez parcial, durante los períodos y condiciones regulados en la ley; y

2632. b) no confeccionar o actualizar la certificación de los tiempos de servicio prestados y salarios devengados por las personas trabajadoras a los fines de la seguridad social; y

2633. c) no tramitar la jubilación de las personas trabajadoras cuando estas lo soliciten, en el término y cumpliendo los requisitos exigidos.

2634. Sección Tercera

2635. De la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo

2636. Artículo 518. **Funciones específicas de la inspección del trabajo.**

2637. 1. Las funciones específicas de la inspección del trabajo son:

2638. 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;

2639. b) investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo mortales;

2640. c) organizar, conducir y dictaminar en el proceso de arbitraje ante los conflictos que se presenten entre las partes en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo;

2641. d) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y

2642. e) atención a las quejas y denuncias recibidas por parte de las organizaciones sindicales y personas trabajadoras.

2643. 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.

2644. Artículo 519. **Medidas aplicables.**

2645. 1. La Inspección del Trabajo está facultada para adoptar directamente las medidas siguientes:

2646. 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;

2647. 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 las personas trabajadoras o de la población en general o ambas.

2648. 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.

2649. 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.

2650. 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.

2651. 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, se solicita la imposición de multas por las autoridades competentes.

2652. Artículo 520. **Medidas adicionales.**

2653. 1. 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:

2654. a) Medidas administrativas o disciplinarias, a los cuadros, funcionarios, designados y personas trabajadoras que tienen la responsabilidad de cumplir las normas legales infringidas;

2655. b) la suspensión temporal o definitiva de las licencias o autorizaciones para operar o continuar las labores;

2656. c) el inicio de un proceso penal en caso de accidentes de trabajo que ocasionen la muerte de la persona trabajadora mediante denuncia o en aquellos casos donde se detecte en el momento de la inspección, la existencia de presuntos hechos delictivos contra los derechos del 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.

2657. 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.

2658. Artículo 521. **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.

2659. Artículo 522. **Recurso de apelación.**

2660. 1. 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.

2661. 2. La presentación de la inconformidad no interrumpe el cumplimiento de la medida impuesta.

2662. 3. El Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de las filiales territoriales, resuelven en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la recepción del recurso presentado, dictando la resolución correspondiente con la argumentación y fundamentos legales de su decisión que notifican en un plazo de diez días hábiles.

2663. Artículo 523. **Revisión.** La Resolución dictada en el recurso de apelación puede recurrirse en proceso de revisión ante el jefe inmediato superior a aquel 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.

2664. **CAPÍTULO IV**

2665. **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO**

2666. Artículo 524. **Capital Humano.** El Capital Humano es el conjunto sistémico y sistemático de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad que poseen las personas trabajadoras en una organización para crear más riquezas con eficiencia; es conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo.

2667. Artículo 525. **Gestión del Capital Humano.**

2668. 1. 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 personas trabajadoras; es la metodología que facilita la plena realización del Derecho del 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 de la persona trabajadora y el logro de un desempeño laboral superior.

2669. 2. Los empleadores son responsables de acordar con la organización sindical y las personas trabajadoras el sistema de gestión de capital humano que aplica la entidad, garantizando su efectiva implementación y actualización sistémica y progresiva.

2670. **DISPOSICIONES ESPECIALES**

2671. 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.

2672. 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.

2673. 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.

2674. CUARTA: 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 este Código.

2675. QUINTA: Todas las menciones que en la legislación vigente se hacen relacionadas con los trabajadores disponibles, se entiende referidas a las personas trabajadoras afectadas por el cese de la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

2676. SEXTA: 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 discipli-

narios especiales, aun cuando estén pendientes de actualización las disposiciones que los regulan.

2677. SÉPTIMA: Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

2678. OCTAVA: 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 personas trabajadoras civiles.

2679. NOVENA: 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, y una vez agotado el procedimiento interno de solución de conflictos, acceden a la vía judicial.

2680. DÉCIMA: Las personas trabajadoras 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.

2681. **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

2682. PRIMERA: Los empleadores de cualquier sector cuentan con un plazo de hasta noventa días contados a partir de la publicación del Código de Trabajo, para realizar las adecuaciones en lo que corresponda, de los contratos de trabajo, suplementos y documentos de designación.

2683. SEGUNDA: Las entidades cuentan con un plazo de hasta noventa días contados a partir a partir de la publicación del Código de Trabajo, para definir las competencias laborales distintivas de la organización, de los procesos principales y de los cargos.

2684. TERCERA: Los empleadores cuentan con un plazo de hasta noventa días a partir de la publicación del Código de Trabajo, para contratar las pólizas de seguro para la protección de las personas trabajadoras; y en caso de que se produzca el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, a las personas trabajadoras se les aplica la protección prevista en este Código.

2685. CUARTA: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de forma gradual descentraliza la ubicación de los graduados de nivel superior a los gobiernos provinciales, en la graduación del curso 2026-2027.

2686. QUINTA: Los procesos de disponibilidad que se encuentren en tramitación para su autorización al momento de la entrada en vigor del presente Código, se resuelven conforme a las facultades y el tratamiento establecido previsto en este Código, aun cuando no se hayan realizado los contratos de seguro, en cuyo caso abonon la garantía salarial con su financiamiento.

2687. SEXTA: Las personas trabajadoras que en un proceso anterior fueron declarados disponibles y al entrar en vigor el presente Código, se encuentran reubicados con carácter temporal, el jefe de la entidad cuenta con un plazo de hasta sesenta días para reubicarlos de forma definitiva, y de no ser posible, aplica el tratamiento salarial previsto en este Código ante el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, aun cuando no se hayan realizado los contratos de seguro tal y como se dispone en este Código, en cuyo caso abonon la garantía salarial con su financiamiento.

2688. SÉPTIMA: Las reclamaciones presentadas a la autoridad facultada por la exigencia de la responsabilidad material, 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.

2689. OCTAVA: 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.

2690. NOVENA: Las reclamaciones presentadas a las comisiones que resuelven la inconformidad por la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, 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.

2691. DÉCIMA: Las comisiones constituidas para resolver las inconformidades con la aplicación de la medida de separación del sector o actividad, entregan al Órgano de Justicia Laboral que le corresponde, 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 su entidad para que tramite la inconformidad de alguna de las partes o a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social municipal correspondiente cuando no esté constituido el órgano, a los efectos pertinentes.

2692. UNDÉCIMA: 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.

2693. DECIMOSEGUNDA: 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.

2694. DISPOSICIONES FINALES

2695. 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 necesarias para el mejor cumplimiento de lo previsto en este Código en un plazo de hasta

cuarenta y cinco días a partir de la publicación de esta Ley.

2696. 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 publicación de esta Ley lo siguiente:

2697. a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta al Consejo de Ministros los proyectos de Resolución para regular la gestión de seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento para la demanda, formación y ubicación de la fuerza de trabajo calificada y los modelos e informaciones que complementan lo previsto en este Código;

2698. 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, y el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación lo referido al sistema de contratación de los atletas;

2699. c) el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a: la contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la medicina; el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su análisis, prevención y control; así como los exámenes médicos ocupacionales, su especificidad y periodicidad;

2700. 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, incluidos los equipos de alto riesgo industrial;

2701. e) el Ministerio de Transporte, establece los requisitos de seguridad a cumplir por los conductores profesionales y las obligaciones del empleador.

2702. TERCERA: Las entidades cuentan con un plazo de hasta noventa días, contados a partir de la puesta en vigor del presente Código, para actualizar los reglamentos disciplinarios internos y los convenios colectivos de trabajo.

2703. CUARTA: Se derogan:

2704. 1. Ley 116, "Código de Trabajo", del 20 de diciembre de 2013;

2705. 2. Decreto Ley 131, establece las regulaciones jurídico laborales especiales para los trabajadores del sistema de órganos aduaneros, del 30 de noviembre de 1991;

2706. 3. Decreto Ley 249 "De la Responsabilidad Material", del 23 de julio de 2007;

2707. 4. Decreto 326, "Reglamento del Código de Trabajo", del 12 de junio de 2014;

2708. 5. Decreto 50, Modificativo del Decreto 326 "Reglamento del Código de trabajo", del 23 de agosto de 2021;

2709. 6. 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,

2710. 7. 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;

2711. 8. Acuerdo 8625 del Consejo de Ministros, que establece la capacitación y superación de postgrado de especial interés estatal, del 11 de julio de 2019.

2712. QUINTA: Se derogan las disposiciones normativas del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

2713. 1. Resolución 43, establece las regulaciones laborales aplicables a los trabajadores que solicitan viajar al exterior por asuntos particulares, del 13 de octubre de 2012;

2714. 2. 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;

2715. 3. Resolución 15, establece el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, del 19 de febrero de 2021;

2716. 4. 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;

2717. 5. Resolución 71, aprueba el Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, del 12 de agosto de 2021;

2718. 6. 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;

2719. 7. Resolución 9, establece el tratamiento laboral y salarial aplicable al viernes santo, del 18 de abril de 2025.

2720. 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.

2721. PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

2722. 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__.

METODOLOGÍA PARA LA CONSULTA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL CÓDIGO DE TRABAJO

La metodología establece las orientaciones para el desarrollo de la Consulta del Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo, así como los procedimientos para el registro, procesamiento e información de las propuestas derivadas del análisis.

1. La consulta abarca a todos los trabajadores, independientemente de la forma de gestión en que laboren.

• Se organizarán reuniones en los colectivos laborales, en el período comprendido entre el 8 de septiembre y el 30 de noviembre de 2025.

2. Previo a cada reunión de consulta se debe:

• Asegurar el estudio con antelación, del documento Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo.

• Aprobar la fecha, hora y lugar de la reunión, previo acuerdo con el Sindicato Municipal, la CTC y los factores del centro.

• Realizar la convocatoria a los trabajadores con suficiente tiempo.

• Organizar el proceso productivo, de los servicios y la docencia, de manera que permita garantizar la asistencia de todos los trabajadores.

• Explicar y divulgar con antelación a la reunión, cómo se desarrollará el proceso de consulta y que, de ser posible, los participantes lleven por escrito sus propuestas.

• Seleccionar y preparar al menos dos activistas con experiencia, para confeccionar el Acta de la reunión y llenar el Modelo con las propuestas.

• Coordinar con el cuadro del Sindicato, la CTC o el activista designado, para garantizar su participación en la reunión, como requisito de la Consulta en cada colectivo.

3. Las reuniones se pueden organizar por:

• Colectivo laboral de determinado centro.

• Agrupación de dos o más colectivos laborales de un mismo centro o sindicato.

• Excepcionalmente, el Comité municipal de la CTC podrá autorizar unir colectivos de varios sindicatos, previa consulta con la CTC Provincial. En estos casos se elaboran actas independientes por cada colectivo.

• Turnos de trabajo, brigadas o colectivos laborales en centros de producción continua o de los servicios. Por ejemplo, en empresas azucareras y hospitales.

• Colectivos de una o varias MIPYMES, CNA, TPCP, áreas de comercialización, tengan o no estructuras sindicales.

• Colectivos del sector estatal y el no estatal.

• De ser necesario, la consulta se podrá organizar en varias sesiones y se redactará una única Acta.

• En las reuniones podrán participar no más de 100 personas.

4. Para facilitar el proceso, se ha diseñado un tabloide que contiene:

• Introducción.

• Antecedentes.

• Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo.

• Metodología a emplear para la consulta.

• Anexos.

5. Sobre la consulta del Anteproyecto:

• El análisis se efectuará por párrafos (todos numerados) sobre el contenido de las ideas que el documento expresa, no es necesario leer cada uno, ya que previamente fue estudiado por los presentes.

• No deben incluirse propuestas dirigidas a cuestiones de redacción y ortografía, de lo que se encargará una comisión al final del proceso.

• El análisis del documento ni las propuestas se someten a votación, ni se adoptan acuerdos, se recogen tal y como fueron planteadas o escritas por los trabajadores.

• Los asistentes a las reuniones, al intervenir realizarán propuestas, dirigidas a Modificar, Adicionar o Eliminar párrafos del documento o Duda respecto al contenido. Por lo tanto, toda propuesta debe corresponderse con estas categorías.

6. Sobre la clasificación.

• Modificación (M): cuando implique suprimir, incluir o cambiar palabras, oraciones o frases de un párrafo.

• Adición (A): implica agregar un nuevo párrafo, que debe contener una nueva idea que no esté presente en el documento.

• Eliminación (E): cuando se excluya un párrafo, por considerarlo innecesario o por tener criterios en contra de su contenido.

• Duda (D): cuando se trate de párrafos, frases, oraciones o palabras que no se entiendan, ofrezcan confusión o generen inseguridad ante lo expuesto.

7. Ejemplos para redactar las propuestas, según la clasificación:

Modificación:

- Del párrafo 15, en la frase (...), sustituir la palabra (...) por (...).
- Sustituir la frase (...) por (...) en el párrafo 46.
- Párrafo 57, sustituir la palabra (...) por (...).
- En el párrafo 64, agregar al inicio (...).
- Del párrafo 123, agregar al final (...).
- Después de la palabra (...) en el Párrafo 179, agregar (...).
- Párrafo 234, en la frase (...), después de la palabra (...), agregar (...).
- Suprimir la frase (...) en el Párrafo 311.
- Párrafo 435, suprimir la palabra (...).

Adición:

- Se identifican con el Número de párrafo donde, a continuación, se proponga adicionar el nuevo párrafo, aun cuando la propuesta señale el lugar exacto donde deba ponerse.
- En caso de ser un nuevo párrafo, en un capítulo determinado y no especifique en qué lugar se proponga, se ubicará al final del capítulo. Asimismo, ocurrirá, si se propone crear un Capítulo nuevo, dentro de un determinado Libro.
- Finalmente, cuando no se relacione con ninguno de los libros, títulos o capítulos, se ubicará al final del documento.

Ejemplos de esta clasificación:

- Adicionar después del 435, el párrafo (...).
- Adicionar en el capítulo 6 del Libro III, el siguiente artículo:
- Ubicar al final del Libro 2 un nuevo Capítulo que se titule:
- Agregar un nuevo artículo relacionado con:

Eliminación

- Eliminar el párrafo 76.

Duda:

- No se entiende la frase (...) del párrafo 37.

- ¿Cómo se llevará a cabo lo que se plantea en el párrafo 75?

8. La reunión tendrá como único punto del Orden del día:

• Análisis del Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo.

9. Sobre el desarrollo de la reunión:

• Se realiza una breve introducción por el compañero designado a participar por el organismo superior, el que debe de forma precisa abordar el objetivo de la reunión y su importancia.

• Seguidamente el Secretario General de Buró, Sección Sindical o delegado conduce la reunión, explicando las acciones realizadas para su aseguramiento, para lo cual se puede apoyar de activistas.

• En el caso de las reuniones del sector no estatal, donde no estén constituidas estructuras sindicales, la conducción la realiza el cuadro o activista designado quien, además, garantizará que se elabore con calidad el Acta y el Modelo.

• A continuación, comienza el proceso de análisis, en el que se irán mencionando los párrafos agrupados: Por ejemplo:

- "Del párrafo 1 y 2, ¿opinión de algún compañero? De no haber ninguna propuesta, continuamos,

- Del párrafo 3 al 10, ¿alguna opinión?, si no hay criterios, pasamos a"

- se pudiera pasar de 10 en 10 o de 20 en 20 según se decida.

• En la medida en que se vayan produciendo las intervenciones, no se promoverá ni permitirán intercambios o criterios sobre lo que se propone, es necesario respetar cada opinión.

• Terminado el análisis del Anteproyecto, se da por concluida la reunión.

10. De cada reunión se confeccionará un Acta (Anexo 1), aun cuando se extienda a más de una sesión, que contenga la riqueza del análisis, incluyendo las propuestas y su fundamentación.

• Para facilitar el proceso de llenado del Modelo, es necesario que, en la medida en que se va elaborando el Acta, se identifiquen las propuestas según la clasificación expuesta: (M) Modificación, (A) Adición, (E) Eliminación o (D) Duda, separada en el

cuerpo del Acta de la argumentación o explicación que se brinde.

11. Concluida el Acta, se llenará el Modelo (Anexo 2).

• En el Modelo solo se recogerán las propuestas planteadas o entregadas por escrito.

• Por su orden, se identificará el número del párrafo al que corresponde cada propuesta, el contenido de la propuesta y finalmente la clasificación en: (M) Modificación, (A) Adición, (E) Eliminación o (D) Duda. Esta codificación posibilitará ordenar las propuestas derivadas del análisis; facilitar a la instancia municipal de la CTC la organización por párrafos y el procesamiento, con el fin de obtener datos estadísticos sobre los resultados del análisis y brindar una información fidedigna a la instancia superior.

• Es necesario comprobar que cada propuesta se corresponda con el párrafo y la clasificación señalada.

• Las propuestas relativas a redacción y ortografía se omiten, pues para eso se constituirá al final del proceso una comisión de redacción y estilo.

12. El designado a participar en la reunión por el organismo superior, revisará de conjunto con el que dirigió la reunión, la elaboración del Acta y confección del Modelo, lo cual asegurará corregir errores y facilitar el despacho de ambos documentos en el Puesto de Mando Municipal con calidad.

13. El Secretario General de la organización sindical o el designado que dirigió la reunión, entregará en el Puesto de Mando Municipal, una copia manuscrita o impresa del Acta y el Modelo en digital, en Word, en un plazo que no exceda las 48 horas posteriores a la celebración de la reunión.

14. Se deberán adoptar las medidas correspondientes para que, en el caso de zonas montañosas, apartadas y de difícil acceso, o en colectivos donde no esté constituida una estructura sindical (MIPYME, CNA o TPCP), los activistas designados por el Organismo superior se encarguen del traslado y entrega del Acta y el Modelo al Puesto de Mando en el plazo establecido. Ello no significa que tengan que estar presentes en la reunión.

**Anexo I.
Acta**

No _____

(A llenar por el municipio)

1. Fecha: _____
2. Hora de inicio: _____
3. Centro (s): _____
4. Sindicato (s): _____
5. Municipio _____
6. Provincia _____
7. Marque con una equis (X) el tipo de reunión.
 Colectivo laboral estatal
 Colectivo laboral de trabajadores por cuenta propia.
 MIPYMES
 CNA
 Mixto
 Otros

8. Asistencia

No	Colectivo (s)	A participar	Participaron	%
1	Colectivo 1			
2	Colectivo 2			
3	Colectivo 3			
4	Total			
5	Del total (Cuántos del Sector no estatal)			

9. Total, de invitados: _____. Desglosar (Nombre, apellidos, cargo, organismo).

10. Total, por el Organismo Superior: __ Desglosar (Nombre, apellidos, organismo y nivel).

11. Orden del Día:

• Análisis del **Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo.**

12. Desarrollo

Recoger cada una de las intervenciones, nombre y apellidos de quien las realiza. Se debe en la medida de lo posible, señalar en el cuerpo del Acta cada una de las propuestas, según la clasificación.

13. Total, de Intervenciones realizadas: _____. De ellas, son propuestas: _____

Nombre y apellidos y Firma del **Secretario general de la sección sindical** Nombre y apellidos y firma del **empleador**

Precisiones para el llenado del Acta:

- En el numeral 3 referido al centro, cuando se unan colectivos para efectuar la consulta, es necesario relacionar cada uno de los centros a los que pertenecen. En caso del sector no estatal, se identificará con el nombre de la MIPYME, CNA, TPCP y/o áreas de comercialización.
- En el numeral 4 referido al sindicato, se refiere al que pertenecen el o los colectivos que se reúnen. Si son colectivos de diferentes sindicatos, se requiere especificar al que pertenece cada uno de los colectivos.
- En el numeral 7 referido al tipo de reunión, esta se considera mixta cuando se unen colectivos laborales de diferentes sindicatos.
- En el numeral 8 referido a la asistencia, es preciso señalar el total de los trabajadores que debían asistir, los que asistieron y el %, así como el desglose de esta información por cada uno de los colectivos laborales que participan cuando se realicen de forma conjunta. Se requiere especificar cuántos de los participantes pertenecen al sector no estatal.
- En el numeral 9 referido a los invitados, se requiere precisar el total que participan y desglosar por nombre y apellidos, su cargo y el organismo al que pertenece.
- En el numeral 10 referido a los que participan por el organismo superior, se requiere precisar el total que participan y desglosar por nombre y apellidos, su cargo, organismo al que pertenece y nivel

- donde actúan (Nación, provincia o municipio).
- En el numeral 12 referido al desarrollo de la reunión, se recogen textualmente cada una de las intervenciones, constituyan o no propuestas, se debe especificar el nombre y los apellidos de los que intervienen. Si en la intervención se hace una propuesta, se debe escribir, antecedida por la clasificación correspondiente (M) modificación, (A) adición, (E) eliminación o (D) duda.
- En el numeral 13, hay que precisar el total de las intervenciones expresadas en la reunión y de ellas cuántas fueron con propuestas.
- En relación a la firma de Acta esta debe ser firmada por el Secretario General de la organización sindical y el máximo jefe del colectivo que se reúne.
- Donde no exista estructura sindical, los participantes seleccionan a un representante, quien firmará el Acta de conjunto con el designado por el organismo superior. En las MIPYMES y CNA firman también un titular o miembro de la junta.
- El Acta, debe ser despachada, en el Puesto de Mando Municipal antes de las 48 horas de realizada la reunión, de forma manuscrita o impresa por el Secretario General de la organización sindical y donde no exista estructura sindical por el designado por el organismo superior.

**Anexo II
Modelo**

No _____
(A llenar por el municipio)
Debe coincidir con el número del Acta

1. Fecha: _____
2. Centro (s): _____
3. Sindicato (s): _____
4. Municipio: _____
5. Provincia: _____
6. Marque con una equis (X) el tipo de reunión.
 Colectivo Laboral estatal
 Colectivo laboral TPCP
 MIPYMES
 CNA
 Mixto
 Otros

7. Control de asistencia de los participantes:

No	Colectivo (s)	A participar	Participaron	%
1	Colectivo 1			
2	Colectivo 2			
3	Colectivo 3			
4	Total			
5	Del total (Cuántos del Sector no estatal)			

8. Por el Organismo Superior

Nombre, Apellidos y cargo)	MUNICIPIO		PROVINCIA		NACIÓN		OTROS			
	SIND	CTC	SIND	CTC	SIND	CTC	PCC	ANPP	MTSS	OACE

9. Total, de Intervenciones realizadas: _____. De ellas, son propuestas: _____

10. Relación de propuestas a partir de:

Número de Párrafo	Propuesta	Clasificación

Nombre y apellidos y firma del Secretario general de la sección sindical

Nombre y apellidos y firma del empleador

Tener en cuenta para llenar el Modelo en las reuniones de los colectivos laborales lo siguiente:

- En el numeral 2 referido al centro, cuando se unan colectivos para efectuar la consulta, es necesario relacionar cada uno de los centros a los que pertenecen. En caso del sector no estatal, se identificará con el nombre de la MIPYME, CNA, TPCP y/o áreas de comercialización.
- En el numeral 3 referido al sindicato, se refiere al que pertenecen el o los colectivos que se reúnen. Si son colectivos de diferentes sindicatos, se requiere especificar al que pertenece cada uno de los colectivos.
- En el numeral 7 referido a la asistencia, es preciso señalar el total de los trabajadores que debían asistir, los que asistieron y el %, así como el desglose de esta información por cada uno de los colectivos laborales que participan cuando se realicen de forma conjunta. Se requiere especificar cuántos de los participantes pertenecen al sector no estatal.
- En el numeral 10 referido a las propuestas:
 - ✓ Es necesario mantener el orden que se establece: número de párrafo-propuesta-clasificación, lo cual responde a la estructura del fichero Excel para su captación en el puesto de mando.
 - ✓ De igual manera, es preciso revisar que cada propuesta se corresponda con el párrafo al que se refiere y su adecuada clasificación.
 - ✓ Serán incluidas todas las propuestas aportadas en la reunión o entregadas por escrito.
 - La clasificación de las propuestas es la siguiente:
 - ✓ Modificación (M): cuando implique suprimir, incluir o cambiar palabras, oraciones o frases de un párrafo.
 - ✓ Adición (A): implica agregar un nuevo párrafo, que debe contener una nueva idea que no esté presente en el documento.
 - ✓ Eliminación (E): cuando se excluya un párrafo, por considerarlo innecesario o por tener criterios en contra de su contenido.
 - ✓ Duda (D): cuando se trate de párrafos, frases, oraciones o palabras que no se entiendan, ofrezcan confusión o generen inseguridad ante lo expuesto.
 - Donde no exista estructura sindical, los participantes seleccionan a un representante, quien firmará el Modelo de conjunto con el designado por el organismo superior. En las MIPYMES y CNA firman también un titular o miembro de la junta.
 - El Modelo, debe ser despachado, en el Puesto de Mando Municipal antes de las 48 horas de realizada la reunión, de forma digital por el Secretario General de la organización sindical y donde no exista estructura sindical por el designado por el organismo superior.

