

2013

Anteproyecto de Ley Código de Trabajo



Diseño: Malagón, fotos: José Raúl Rodríguez Robleda

RICARDO ALARCON DE QUESADA, Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular, en la sesión del día 13 de diciembre de 2012, correspondiente al Décimo Período Ordinario de Sesiones de la Séptima Legislatura, en votación ordinaria, según se dispone en el artículo 76 de la Constitución de la República, ha aprobado lo siguiente:

El Consejo de Ministros, en consonancia con el derecho de iniciativa legislativa que le reconoce el inciso c) del Artículo 88 de la Constitución de la República, ha presentado al Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular el Anteproyecto de Ley Código del Trabajo.

Atendiendo a la relevante importancia que dicha legislación reviste para nuestro Estado Socialista, se hace necesario su más amplia divulgación y conocimiento, fundamentalmente entre los trabajadores, al efecto de conocer sus opiniones y consideraciones así como sugerencias que en razón a dicho texto legal consideren oportuno manifestar.

Ratificando de esta manera una de las formas de expresión de nuestra democracia revolucionaria: la participación directa del pueblo en la actividad legislativa del Estado.

Por tanto, la Asamblea Nacional del Poder Popular a tenor de lo previsto en el inciso b) del Artículo 75 de la Constitución de la República en relación con el Artículo 72 de su Reglamento, aprueba por unanimidad el siguiente:

ACUERDO NÚMERO VII- 85

Convocar a consulta popular con todos los trabajadores del país, el Anteproyecto de Ley Código del Trabajo, previo al debate para su consideración.

A propuesta del Presidente de la Asamblea Nacional, encargar a las comisiones de Asuntos Constitucionales y Jurídicos y de Asuntos Económicos para que, en coordinación con la Central de Trabajadores de Cuba y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organicen y controlen la realización del proceso de consulta del antes mencionado anteproyecto en todo el país, dando cuenta en su día a esta Asamblea sobre las sugerencias y proposiciones de modificaciones que se hayan formulado.

Interesar de todos los diputados su activa participación en este proceso de consulta y encargar a las Secretarías de las Asambleas Provinciales del Poder Popular su organización.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República, para general conocimiento.

DADO en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular, Palacio de las Convenciones, ciudad de La Habana, a los trece días del mes de diciembre del año dos mil doce. "Año 54 de la Revolución".

FUNDAMENTACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo fue puesto en vigor el 26 de julio de 1985 y la legislación dictada en las últimas dos décadas ha modificado o sustituido siete de los catorce capítulos con que cuenta.

Asimismo, de los Lineamientos aprobados por el VI Congreso del Partido, dieciocho están vinculados directamente con la política sobre las relaciones de trabajo, su organización y retribución, por lo que resulta necesaria su modificación.

El anteproyecto de Código de Trabajo tiene como fundamento:

La política aprobada para su elaboración, basada en los principios fundamentales del derecho de trabajo de la Constitución de la República;

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución;

Las disposiciones jurídicas dictadas con posterioridad a la vigencia del Código;

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los 76 ratificados por Cuba.

El estudio comparado de legislaciones similares en 16 países.

Los cambios fundamentales que se proponen se resumen en:

1- Establece que los contratos de trabajo pueden concertarse por tiempo indeterminado y por tiempo determinado. El contrato por tiempo indeterminado no expresa la fecha de terminación. El contrato por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para sustituir trabajadores ausentes en los términos que establece la ley y para labores discontinuas y de temporada.

2- Suprime el trámite del traslado institucional del expediente laboral, a la terminación de la relación de trabajo y establece la entrega al trabajador para su custodia.

3- Regula que los trabajadores pueden estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y esfuerzo personal y en el caso de los que estudian en cursos por encuentros tienen el derecho de hasta quince días de sus vacaciones acumuladas para las actividades docentes.

4- Modifica los términos para concluir la relación de trabajo por iniciativa del trabajador, dispone treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado, quince para los contratos determinados o para la ejecución de un trabajo u obra. En el caso de los cargos técnicos que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta cuatro meses para ambos tipos de contratos.

5- Establece el deber de los recién graduados de cursos diurnos de la educación superior, de cumplir el servicio social en la entidad donde son asignados. Los recién graduados de la educación media superior profesional, sólo cumplen el servicio social, los que en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada, son asignados a una entidad al graduarse.

6- Regula en las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores, que las partes acuerdan las condiciones en que se desarrolla la labor y dispone condiciones mínimas en cuanto a formalización, cláusulas de los contratos, retribución, descanso, vacaciones y protección, seguridad e higiene; a garantizar por el empleador, así como las causas de terminación.

7- Flexibiliza la jornada de trabajo semanal que puede establecerse entre 40 y 44 horas. Ratifica la jornada diaria de 8 horas, que puede llegar a 9 horas en determinados días, sin sobrepasar 44 horas semanales. Autoriza a los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección empresarial para aprobar jornadas diferentes a la normal, siempre que no sean de larga duración, ni conlleven días consecutivos de descanso.

8- Establece que el empleador y el trabajador pueden acordar simultáneamente el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo mínimo de siete días.

9- Regula el otorgamiento de licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares.

10- Se adiciona como violación de la disciplina de trabajo: modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad para mediante engaño obtener beneficios laborales o de seguridad social.

11- Elimina las medidas disciplinarias de suspensión hasta un año del derecho escalafonario; la suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos o comisiones del centro de trabajo y la pérdida de honores otorgados por méritos en el trabajo; por su bajo nivel de utilización. También es eliminada la medida de suspensión del derecho al cobro hasta un año, parcial o totalmente de la parte del salario que le corresponde por el coeficiente de interés económico-social, u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones, atendiendo a su limitado ámbito de aplicación con respecto a la multa.

12- Regula la solución de los conflictos en las entidades estatales donde se aplica el Sistema de Justicia Laboral, con la actuación del Órgano de Justicia Laboral (integrado por representantes de la administración, la organización sindical y trabajadores electos en asamblea); como primera instancia para que los trabajadores puedan reclamar las medidas disciplinarias y sus derechos de trabajo.

Cuando las medidas disciplinarias son las de traslado definitivo de cargo o la separación de la entidad y en los casos de derechos, el trabajador o la administración que esté inconforme con la decisión del Órgano de Justicia Laboral puede presentar reclamación ante la autoridad administrativa inmediata superior del que aplicó la medida o que tomó la decisión de derecho, la que para adoptar su decisión consulta al sindicato.

Contra lo dispuesto por la autoridad administrativa superior, los trabajadores pueden establecer reclamación ante los tribunales municipales populares especializados en derecho laboral. Contra lo resuelto por estos, en materia de disciplina y de derechos de trabajo, no procede recurso en lo administrativo, ni en lo judicial.

El trabajador o la administración inconforme con la sentencia firme dictada por el Tribunal Municipal Popular, en materia de derechos y de disciplina de trabajo, cuando la medida inicial sea la separación definitiva de la entidad, puede solicitar al Presidente del Tribunal Supremo Popular y al Fiscal General de la República, indistintamente, la promoción del procedimiento de revisión ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular.

El procedimiento de revisión contra las sentencias dictadas por los tribunales municipales populares, procede cuando con posterioridad a su firmeza:

a) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas;

b) se evidencie su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria.

La solicitud puede ser presentada por la parte interesada ante las autoridades enunciadas, dentro de los noventa días posteriores a la notificación de la sentencia dictada por el Tribunal Municipal Popular. En el caso de que la inconformidad se fundamente en la causal prevista en el inciso a), el término de presentación es prorrogable hasta ciento ochenta días posteriores a la notificación de la sentencia.

Incrementa la cantidad de miembros del Órgano de Justicia Laboral, para que sean elegidos mayor cantidad de trabajadores y disminuye a dos años el período de designación o elección de sus miembros, para que se corresponda con el plazo de elección de la organización sindical.

El contenido de este numeral es el resultado de varios análisis entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Ministerio de Justicia y la Central de Trabajadores de Cuba, entre otras instituciones vinculadas al tema.

Los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello y por formas asociativas, presentan sus reclamaciones directamente ante los tribunales municipales populares, cumpliendo el procedimiento establecido en la ley.

En las cooperativas las reclamaciones se resuelven por el procedimiento específico y una vez agotado este, pueden acudir a la vía judicial.

El anteproyecto es esencialmente normativo, mantiene el rango de Ley y su Reglamento como Decreto, contiene los procedimientos y disposiciones susceptibles de cambios, lo que permitirá integrar la legislación al derogar 3 leyes, 8 decretos leyes, 4 decretos y 77 resoluciones.

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, en la sesión del ____ de ____ de 20____, correspondiente al ____ Período de Sesiones de la ____ Legislatura, en concordancia con lo establecido en el Artículo 75, inciso b), de la Constitución de la República de Cuba, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: La Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo y sus disposiciones complementarias, respaldaron las garantías jurídicas de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores que re-

quieran ser perfeccionados y atemperados a los cambios que se proyectan como resultado de la actualización del modelo económico cubano y a las modificaciones introducidas como consecuencia de disposiciones legales posteriores.

POR CUANTO: El presente Código de Trabajo debe consolidar y perfeccionar las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y deberes alcanzados por las partes de las relaciones de trabajo, así como contribuir a la actualización del modelo económico, al incremento de la productividad y la eficacia del trabajo. Para su elaboración se valoraron las observaciones y sugerencias de especialistas, los sindicatos y de los trabajadores que analizaron y discutieron el documento en asambleas.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el inciso b) del Artículo 75 de la Constitución de la República de Cuba, acuerda dictar la siguiente:

**LEY No.
CÓDIGO DE TRABAJO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Sección Primera

Principios y Fundamentos del derecho de trabajo

ARTÍCULO 1: El derecho de trabajo se fundamenta en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales en la fase de construcción del socialismo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos regulados en la Constitución de la República.

El derecho de trabajo está integrado por el presente Código y la legislación complementaria contenida en leyes, decretos leyes, decretos y resoluciones. Cuando en este Código se hace referencia a la Ley, se incluyen todas las normas que integran la legislación complementaria.

ARTÍCULO 2: Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:

a) toda mujer u hombre en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, y de cualquier otra lesiva a la dignidad humana, tiene derecho a obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal;

b) se prohíbe el trabajo infantil. Excepcionalmente, en correspondencia con lo establecido en la presente Ley, puede autorizarse el empleo de jóvenes de quince y dieciséis años de edad, a solicitud del empleador, como parte del completamiento de la preparación y entrenamiento de las habilidades adquiridas, con el consentimiento de los padres o tutores, al tiempo que disfrutarán de los derechos de trabajo y de seguridad social a que tienen derecho los trabajadores;

c) los jóvenes menores de dieciocho (18) años de edad no pueden ser empleados en

trabajos en los que estén expuestos a riesgos perjudiciales para su salud y desarrollo integral;

d) el trabajo se remunera en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, sin discriminación de ningún tipo. El Gobierno establece el salario mínimo del país;

f) los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor; el trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas;

g) los trabajadores tienen derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos;

h) el trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;

i) el trabajador tiene derecho a la educación y capacitación, en las condiciones específicas que establece la legislación;

j) el trabajador y su familia reciben la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;

k) a la mujer trabajadora se le conceden derechos de trabajo y de seguridad social para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y post natal y el cuidado de los hijos menores;

l) los trabajadores tienen derecho a promover acciones, ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación;

m) los trabajadores tienen derecho a participar en la dirección de las entidades estatales donde trabajan.

ARTÍCULO 3: Basado en los principios constitucionales de que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos, oportunidades y posibilidades, cuando en el Código y la legislación de trabajo se utiliza la expresión "trabajador", esta comprende a la trabajadora y a trabajador, excepto en los casos en que se especifique otro tratamiento.

**Sección Segunda
Objeto y ámbito de aplicación**

ARTÍCULO 4: Este Código regula las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores y trabajadores para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes.

Sus disposiciones regulan las relaciones jurídicas de trabajo existentes entre los empleadores radicados en el territorio nacional y los cubanos residentes o los extranjeros residentes permanentes en el territorio nacional. Asimismo, establecen las relaciones de los trabajadores cubanos que previa autorización laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos.

ARTÍCULO 5: La formalización, modificación y terminación de la relación de trabajo, así como la disciplina de los trabajadores designados para ocupar cargos

desempeñados por cuadros, funcionarios, administradores, jefes de establecimientos, unidades y otros; los elegidos para ocupar cargos profesionales; de los trabajadores de los tribunales populares, la Fiscalía General de la República, la Contraloría General de la República, Aduana General de la República y otras que se establezcan legalmente, se rigen por la legislación específica dictada para ellos.

Las regulaciones de este Código y sus disposiciones complementarias son de aplicación a los sujetos del párrafo anterior, en lo que no se opongan a lo establecido en su legislación específica.

ARTÍCULO 6: Los trabajadores no subordinados a un empleador tienen los derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la Ley les reconozca.

ARTÍCULO 7: Los trabajadores impedidos de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente, reciben protección mediante el Sistema de Seguridad Social y en caso de muerte del trabajador, reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con los requisitos que establece la Ley de Seguridad Social para el régimen general o los especiales, según el caso.

ARTÍCULO 8: En las inversiones extranjeras, sucursales y agentes de sociedades mercantiles extranjeras radicadas en Cuba se cumple, en materia de trabajo, lo establecido en este Código y su legislación complementaria, con las adecuaciones que regulan la Ley de Inversión Extranjera y las disposiciones específicas.

Sección Tercera

Sujetos de la Relación de Trabajo

ARTÍCULO 9: Los sujetos en las relaciones de trabajo son:

a) trabajador: persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural percibiendo por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden;

b) empleador: persona jurídica o natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación.

ARTÍCULO 10: A los efectos de este Código, se considera entidad a los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, así como a las formas asociativas autorizadas por la ley, con respecto a sus trabajadores asalariados.

Cuando resulte necesario, debido a razones organizativas, estructurales, territoriales o por las características de la actividad, el jefe de la entidad, si la ley lo autorice mediante una norma jurídica, puede delegar sus atribuciones en los jefes de unidades organizativas subordinadas o adscriptas para que actúen en determinadas materias de la legislación de trabajo, para la mejor aplicación de la ley.

ARTÍCULO 11: El empleador tiene la responsabilidad de cumplir y hacer cum-

plir la legislación de trabajo y de planificar las necesidades de fuerza de trabajo calificada de forma tal que se cumpla lo establecido en su encargo u objeto.

CAPÍTULO II

Organizaciones sindicales

Sección Única

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 12: El Estado reconoce las organizaciones sindicales surgidas en el proceso histórico de las luchas de nuestro pueblo que agrupan en su seno a los trabajadores de los diferentes sectores y ramas de la economía y representan sus intereses específicos, con independencia de la naturaleza o características de su relación de trabajo.

ARTÍCULO 13: Los trabajadores tienen el derecho, sin necesidad de autorización previa, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales.

Los trabajadores tienen el derecho de reunirse, discutir y expresar libremente sus opiniones sobre las cuestiones o asuntos que les afectan.

ARTÍCULO 14: Las organizaciones sindicales que voluntariamente integran los trabajadores, se rigen y actúan de conformidad con los principios, estatutos o reglamentos que discuten y aprueban democráticamente sus miembros.

ARTÍCULO 15: Las organizaciones sindicales en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades tienen los derechos siguientes:

a) ejercer las atribuciones que le confiere la legislación en la toma de decisiones, en los asuntos que le conciernen a los trabajadores;

b) representar a los trabajadores en la defensa de sus intereses y derechos y propugnar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de éstos;

c) participar en la elaboración, ejecución y control del plan económico; en el perfeccionamiento de la organización del trabajo; y contribuir mediante su gestión al cumplimiento de la disciplina en el trabajo, donde corresponda;

d) concertar con la administración el Convenio Colectivo de Trabajo;

e) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social y el Convenio Colectivo de Trabajo;

f) promover la educación económica y jurídica de los trabajadores, la capacitación técnica, profesional y cultural así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;

g) organizar e impulsar las tareas concernientes al trabajo sindical previstas en la legislación, en sus estatutos y en el Convenio Colectivo de Trabajo;

h) participar en la investigación y análisis de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, colaborar con las autoridades competentes en la depuración de responsabilidades, e informar a los trabajadores de sus resultados; y

i) otros derechos que recoge la Ley, sus estatutos o reglamentos.

A su vez, el secretario general de la organización sindical o en quién éste delegue, tiene derecho a participar en las reuniones de los órganos de dirección administrativa correspondientes. El órgano superior de

dirección sindical tiene derecho a proponer leyes.

ARTÍCULO 16: Los trabajadores participan activa y conscientemente en la dirección de las entidades donde laboran.

La forma de participación puede ser individual y colectiva. La forma individual se manifiesta de manera amplia en las asambleas generales de afiliados y de representantes. La forma colectiva de participación se canaliza a través de la organización sindical como representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 17: Los dirigentes de las organizaciones sindicales tienen las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión y, consecuentemente, el empleador no puede trasladarlos, imponerles medidas disciplinarias ni terminar su relación de trabajo con motivo del desarrollo de su función sindical cuando ésta se realiza conforme con la legislación y el convenio colectivo de trabajo.

Los dirigentes de las organizaciones sindicales deben disponer de las facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones. Dichas facilidades no deben perjudicar el funcionamiento de la actividad en que laboran.

ARTÍCULO 18: El empleador debe poner al servicio de la organización sindical los locales y otras instalaciones que forman parte de su patrimonio, para las actividades de los trabajadores dentro de las normas que al efecto se establecen.

ARTÍCULO 19: La inspección sindical de protección, seguridad e higiene del trabajo, en nombre de la organización sindical, controla y exige el cumplimiento de las normas, reglas, reglamentos e instrucciones vigentes en esa materia, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, disminuir los accidentes de trabajo, las averías, las enfermedades profesionales y los incendios.

Los empleadores están obligados a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones que se requieren para el mejor desarrollo de la inspección.

La legislación regula la organización de la inspección sindical del trabajo, así como las funciones y deberes que la organización sindical conviene en asumir.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO

Sección Primera

Formalidades y Capacidad

Para Concertar Contratos de Trabajo

ARTÍCULO 20: La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador se formaliza con el contrato de trabajo mediante el cual el trabajador, de una parte, se compromete a ejecutar una labor, a observar las normas de disciplina y el empleador por su parte, se obliga a pagar una remuneración al trabajador y a garantizar las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación. Es nula cualquier cláusula contractual violatoria de la ley.

Para los trabajadores designados la relación de trabajo se formaliza mediante escrito o Resolución.

ARTÍCULO 21: El empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la

producción y los servicios. Cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa convocatoria.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede asignar para su contratación a determinadas personas por interés estatal o social.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 22: Los trabajadores pueden tener más de un empleo, en los términos y condiciones que establece el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 23: La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad.

Está prohibido a los empleadores establecer directamente relaciones de trabajo con jóvenes de quince y dieciséis años de edad. Excepcionalmente estos pueden concertar contratos de trabajo con dichos jóvenes, con el consentimiento de los padres o tutores, en las circunstancias y condiciones establecidas en este Código.

ARTÍCULO 24: El contrato de trabajo se concierta por escrito con ejemplares para el empleador y el trabajador. Cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito la relación de trabajo se presume, por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición del empleador.

En 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.

ARTÍCULO 25: Los contratos de trabajo contienen, al menos, los datos siguientes:

- a) nombres, apellidos y domicilio del empleador y el trabajador;
- b) número de identidad permanente del trabajador;
- c) fecha de inicio, tipo del contrato y su duración, cuando así corresponda;
- d) cargo y contenido de trabajo;
- e) lugar de trabajo, horario, duración de la jornada, del descanso diario y semanal;
- f) cuantía de la remuneración y periodicidad de los pagos;
- g) condiciones de protección, seguridad e higiene del trabajo, en correspondencia con el cargo o labor; y
- h) fecha y firma de los contratantes.

Cuando lo acuerdan las partes el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador y pueden incluirse otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación.

Sección Segunda Tipos de Contratos de trabajo

ARTÍCULO 26: Los tipos de contratos de trabajo que se utilizan son:

- a) por tiempo indeterminado, que se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación; y
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, que se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para labores discontinuas y de temporada, así como el cumplimiento del servicio social, para el período de prueba, para sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas am-

paradas en la legislación y otros que lo requieran.

ARTÍCULO 27: Atendiendo a los requerimientos de la producción y los servicios, en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado y por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra, las partes pueden acordar la concertación de contratos con una duración inferior a la jornada diaria y semanal, en cuyo caso la remuneración es proporcional al tiempo de trabajo.

ARTÍCULO 28: Los estudiantes de cursos diurnos, con diecisiete (17) años de edad o más, pueden contratarse por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, con jornada de trabajo a tiempo parcial en los períodos docentes o con la jornada oficial en las vacaciones o el receso, para no afectar la actividad docente, percibiendo los ingresos por la labor realizada y se les reconocen los derechos de trabajo y de seguridad social establecidos para estos contratos, así como los estipendios que por otros conceptos reciban.

Sección Tercera Período de Prueba

ARTÍCULO 29: El período de prueba es el tiempo en que el trabajador demuestra poseer la idoneidad 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 y determina la idoneidad demostrada del trabajador. Durante el mismo cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo.

No se exige el cumplimiento del período de prueba a los contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, para el cumplimiento del servicio social y otros casos por decisión del empleador.

El período de prueba no puede exceder de ciento ochenta días y su duración se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo, salvo las excepciones que la Ley establezca. Si vencido éste, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se formaliza la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 30: Las entidades confeccionan o actualizan el expediente laboral del trabajador, donde se registran los datos de su historia laboral y el registro de los tiempos de servicios y salarios devengados a los fines de la seguridad social. El trabajador tiene derecho a examinarlo en cualquier momento.

Al término de la relación de trabajo se hace entrega del expediente para su custodia por el trabajador o sus familiares, según corresponda.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Sección Cuarta Idoneidad Demostrada

ARTÍCULO 31: La idoneidad demostrada es el principio para la determinación de la incorporación al empleo, permanencia en el cargo, promoción en el trabajo, y la capacitación por parte de la entidad, comprende el análisis integral de los requisitos siguientes:

- a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas;
- b) experiencia y conocimientos demostrados en el resultado de su trabajo;
- c) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos;
- d) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente; y
- e) otros previamente aprobados por el órgano, organismo o entidad nacional, en consulta con el sindicato correspondiente, de acuerdo con las características de la entidad.

El requisito regulado en el inciso c) se acuerda entre el empleador y la organización sindical, lo que se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 32: Es atribución del empleador, o de la autoridad facultada en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 10 de este Código, reconocer la idoneidad demostrada a los trabajadores o confirmar su pérdida. Dicha atribución puede ser delegada a los jefes de unidades organizativas que se les subordinan directamente.

El empleador, para adoptar decisiones respecto a la idoneidad demostrada de los trabajadores se auxilia de un órgano asesor. La denominación, el procedimiento de constitución y funcionamiento del órgano asesor, se regulan en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 33: Para determinar que el trabajador mantiene los requisitos de la idoneidad demostrada, el empleador o la autoridad facultada, realiza la evaluación de los resultados del trabajo en correspondencia con las características del proceso productivo o de servicio.

Sección Quinta Capacitación de los Trabajadores

ARTÍCULO 34: El empleador es el responsable de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y los resultados de la evaluación. El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto y se aprueba en el órgano colegiado de dirección al nivel que corresponda.

El empleador, para organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes preparándose en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada.

ARTÍCULO 35: Los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y esfuerzo personal; y aquellos 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.

Sección Sexta Modificación del Contrato de Trabajo y Suspensión de la Relación de Trabajo

ARTÍCULO 36: Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por

voluntad coincidente de las partes; por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad; por cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato de trabajo.

Cuando se modifican las condiciones establecidas en el contrato de trabajo por el empleador y no se demuestran los fundamentos, el trabajador puede no suscribir el suplemento y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda, dentro del término para las reclamaciones de derecho establecido en el Reglamento de este Código.

Hasta tanto se presente y resuelva la reclamación, es facultad del empleador mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas consignadas en el suplemento no formalizado debido a su inconformidad.

ARTÍCULO 37: El trabajador puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés del empleador o del propio trabajador.

El traslado provisional del trabajador para otro cargo, de igual o diferente calificación, puede efectuarse ante situaciones de desastres, de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus efectos o un grave perjuicio para la economía o si se encuentra en peligro inminente para la vida. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta ciento ochenta días al año ininterrumpidamente, período durante el cual cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, y si este es inferior se le garantiza el salario escala correspondiente a su cargo de procedencia. En todos los casos el trabajador recibe las instrucciones acerca de las condiciones de protección, seguridad e higiene del trabajo en el nuevo cargo que pasa a ocupar.

Para efectuar el traslado con carácter definitivo se precisa el consentimiento expreso del trabajador, el que recibe el salario del cargo que pasa a desempeñar, lo cual implica la modificación del contrato.

ARTÍCULO 38: La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado. Durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

La relación de trabajo se reanuda cuando el trabajador se incorpora al trabajo, por cesar la causa que dio origen a su suspensión, manteniendo las condiciones anteriores. En el Reglamento de este Código se establecen las situaciones de suspensión de la relación de trabajo.

Sección Séptima Terminación del Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 39: El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;

- d) fallecimiento del trabajador;
- e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar; y
- f) vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

ARTÍCULO 40: El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo está en la obligación de comunicarlo por escrito al empleador en los términos de aviso previo establecidos para cada tipo de contrato.

La terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador que ocupa las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos y de servicios, se produce una vez transcurridos los términos de aviso previo siguientes:

- treinta (30) días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado;
- quince (15) días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

En el caso de los cargos técnicos que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta cuatro meses para ambos tipos de contrato.

ARTÍCULO 41: Para el personal docente, el Director o Rector, según el caso, puede hacer efectiva la baja ante la solicitud del trabajador, en el período entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo, con excepción de aquellos casos en que la causa sea acogerse a la pensión por edad o por invalidez total, que se ejecuta en el momento en que se concede el derecho.

Los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales que tienen actividades docentes, designan las autoridades facultadas para aprobar otras excepciones a lo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 42: Los términos señalados en los artículos anteriores comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador comunicó por escrito al empleador su decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Una vez recibido el aviso previo, el empleador puede acceder a la solicitud comunicada, antes del vencimiento de los términos señalados.

El abandono por el trabajador de sus labores, sin cumplir el término de aviso previo, se considera ausencia injustificada.

ARTÍCULO 43: El contrato de trabajo termina por iniciativa del empleador por las causas siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada, mediante el procedimiento establecido en el Reglamento de este Código;
- b) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador disponible, o cuando no sea aceptada por este, injustificadamente, la propuesta de empleo realizada, o al vencimiento del período de la garantía salarial sin haber logrado emplearse;
- c) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quien se declara su invalidez parcial, no acepte una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o no apruebe la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;
- d) aplicación de las medidas de separación definitiva de la entidad o del sector o actividad, cuando proceda, por la inobservancia de las normas de disciplina establecidas en la legislación y en los reglamentos disciplinarios;

e) cumplimiento del plazo de la licencia de maternidad o, en su caso, de la prestación social o licencia no retribuida por maternidad, en los términos y condiciones establecidos en la legislación, sin que la trabajadora o trabajador que la disfruta se haya reintegrado al trabajo;

f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de seis meses, si así lo decide el empleador, para el contrato por tiempo indeterminado;

g) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;

h) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador; y

i) otras causas previstas en la legislación.

ARTÍCULO 44: El empleador, en los casos de contratos por tiempo indeterminado, no puede notificar al trabajador la decisión de terminar el contrato por su iniciativa, por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) del Artículo 43, en los casos siguientes:

a) durante el disfrute de la trabajadora o en su caso el trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no, y la prestación social;

b) durante el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;

c) durante el cumplimiento de movilizaciones militares;

d) durante el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;

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

f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación.

ARTÍCULO 45: A la terminación del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de la remuneración acumulada hasta ese momento por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación que hubiere estado percibiendo y, si es por fallecimiento, a los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, los herederos que acreditan tal condición.

ARTÍCULO 46: La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto por voluntad del empleador, debe comunicarse por escrito al trabajador, con quince días hábiles de antelación.

Sección Octava Trabajadores Disponibles

ARTÍCULO 47: En el sector estatal los trabajadores pueden ser declarados disponibles como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan debido a:

a) procesos de reorganización de los órganos, organismos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones superiores de dirección empresarial;

b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades;

c) fusión o extinción de entidades;

d) cambios técnicos o tecnológicos;
e) disminución del nivel de actividad; y
f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

ARTÍCULO 48: Pueden ser declarados disponibles los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, los designados para ocupar un cargo, así como aquellos que, aun cuando su relación de trabajo es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto.

Los trabajadores durante el cumplimiento del Servicio Social no pueden ser declarados disponibles.

ARTÍCULO 49: El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad y de los disponibles, sobre la base de que cada cargo es ocupado por el trabajador más idóneo, lo que debe evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo.

El procedimiento para la declaración de trabajadores disponibles, así como el tratamiento laboral y salarial a aplicar se establece en el Reglamento de este Código.

Sección Novena Trabajadores Interruptos

ARTÍCULO 50: En el sector estatal se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta y se produce por alguna de las causas siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente; y
- f) paralización por reparación capital o mantenimiento general.

ARTÍCULO 51: Ante la ocurrencia de una interrupción laboral el jefe de la entidad procede de la forma siguiente:

- a) identifica la causa de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;
- c) determina quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción y de ellos los que permanecen laborando en el centro de trabajo, previa consulta con la organización sindical; y
- d) reubica a los trabajadores en otros cargos en la propia entidad o en otra o en

labores dirigidas al restablecimiento de la actividad del centro de trabajo.

El procedimiento para la declaración de trabajadores interruptos, así como el tratamiento laboral y salarial a aplicar se establece en el reglamento de este Código.

CAPÍTULO IV Trabajo de la Mujer

Sección Única Condiciones de Trabajo y Protección a la Maternidad de la Trabajadora

ARTÍCULO 52: El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer en correspondencia con sus particularidades físicas y fisiológicas, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.

ARTÍCULO 53: La trabajadora gestante, o en disposición de tener descendencia, no debe emplearse en actividades u oficios que afecten la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo.

ARTÍCULO 54: La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de recesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro (34) semanas de embarazo o las treinta y dos (32) semanas, en caso de ser múltiple.

Para el cómputo del tiempo por la trabajadora gestante, a los efectos del derecho al cobro de la licencia de maternidad, se reconocen, además de los días efectivamente laborados, los establecidos en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 55: Durante el embarazo y posterior al parto, la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía establecidas respecto a la maternidad de la trabajadora para el régimen general o los especiales de seguridad social, según corresponda.

CAPÍTULO V PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO A LOS JÓVENES DE QUINCE A DIECIOCHO AÑOS

Sección Única Condiciones especiales de trabajo

ARTÍCULO 56: El Estado dicta medidas dirigidas a que los empleadores den atención especial a los jóvenes de quince (15) y dieciséis (16) años de edad, que por razones excepcionales son autorizados por la autoridad facultada a incorporarse al trabajo, a fin de lograr su mejor preparación, adaptación a la vida laboral y el desarrollo de su formación profesional. Dichos jóvenes disfrutan de iguales derechos que los trabajadores.

La autoridad facultada y las circunstancias en las que pueden ser contratados se regulan en el reglamento de este Código.

ARTÍCULO 57: El empleador está obligado, antes de incorporar al trabajo a los jóvenes de quince (15) y hasta dieciocho (18) años, a disponer y practicar un examen médico y obtener certificación de su estado de salud, para determinar si está apto física y psíquicamente para el trabajo.

ARTÍCULO 58: El empleador se obliga a preparar y facilitar la capacitación y adiestramiento de los jóvenes para el desempeño

de su labor bajo la tutoría de trabajadores con experiencia reconocida.

ARTÍCULO 59: La jornada de trabajo de los jóvenes de quince (15) y dieciséis (16) años no puede exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales y no se les permite laborar en días de descanso, salvo que el trabajo se realice por motivos de excepcional interés social o fuerza mayor.

ARTÍCULO 60: Los jóvenes de quince (15) y hasta dieciocho (18) años no pueden ser ocupados en trabajos en que están expuestos a riesgos físicos y psicológicos, labores con nocturnidad, bajo tierra o agua, alturas peligrosas o espacios cerrados, labores con cargas pesadas, expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para la salud y desarrollo integral.

CAPÍTULO VI SERVICIO SOCIAL

Sección Única Disposiciones generales

ARTÍCULO 61: El servicio social consiste en el cumplimiento del deber de los graduados de cursos diurnos, que alcanzan los conocimientos en el nivel superior y técnico profesional de la educación, de ponerlos en función de la sociedad de conformidad con la planificación y prioridades del desarrollo económico y social. Durante la prestación del servicio social los graduados tienen los deberes y derechos que conciernen a su condición de trabajadores.

ARTÍCULO 62: 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 por acuerdo con el Gobierno egresan del referido nivel educacional en el extranjero.

En el caso de los graduados de la enseñanza técnico profesional, cumplen el servicio social los que, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiere el desarrollo económico y social, son asignados a una entidad en el momento de su graduación.

El procedimiento para la ubicación de los graduados está regulado en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 63: El servicio social tiene una duración de tres (3) años y se combina con el servicio militar activo de modo que la suma de ambos complete los tres (3) años y se cumple en el lugar y labor en la entidad a que se destine el graduado.

En caso de incumplimiento injustificado se solicita la inhabilitación del ejercicio profesional en los términos y condiciones que dispone el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO VII RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES

Sección Primera Relaciones de Trabajo entre Personas Naturales

ARTÍCULO 64: En el sector no estatal las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores se formalizan preferentemente mediante un contrato de trabajo u otro escrito similar, donde se precisan las

cláusulas y condiciones que las partes han acordado.

En estas relaciones rigen las disposiciones establecidas para el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

ARTÍCULO 65: Las cláusulas y condiciones que acuerden las partes deben referirse a:

- a) generales de las partes y el número de identidad permanente del contratado;
- b) labor y lugar donde se realiza el trabajo;
- c) duración del trabajo, régimen de trabajo y descanso, cuantía y forma de la remuneración;
- d) condiciones de protección, seguridad e higiene del trabajo que corresponden a la labor que realiza; y
- e) cualquier otra cláusula que acuerden las partes.

ARTÍCULO 66: Las condiciones de trabajo mínimas que debe garantizar el empleador son:

- a) la jornada de trabajo diaria no puede exceder de nueve horas, ni de cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo;
- c) un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo; y
- d) condiciones de protección, seguridad e higiene del trabajo.

ARTÍCULO 67: La relación de trabajo termina por:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de una de las partes;
- c) terminación del trabajo pactado;
- d) por fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo;
- e) extinción legal de la actividad de trabajo; y
- f) jubilación o muerte del trabajador.

Sección Segunda Otras Relaciones de Trabajo

ARTÍCULO 68: En las relaciones de trabajo de los profesionales y técnicos de la medicina, personal docente, de la rama artística y los trabajadores de la actividad marítima son de aplicación las disposiciones dictadas, con arreglo a las características de estas actividades, por los organismos respectivos en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

Las mencionadas disposiciones para los profesionales y técnicos de la medicina se refieren a la contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación.

En el caso del personal docente están referidas a la evaluación del trabajo.

Para la rama artística se refieren a modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración.

En el caso de los trabajadores de la actividad marítima se refieren a la contratación y los derechos en el territorio nacional.

El resto de las materias se rigen por lo dispuesto en este Código y su Reglamento.

ARTÍCULO 69: En las entidades que según lo establecido en la ley están consideradas como objetivos estratégicos nacionales, es de aplicación un procedimiento específico para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, ajusta-

do a las características de esas actividades. En el resto de las materias se rigen por lo dispuesto en este Código y su Reglamento.

ARTÍCULO 70: Las especificidades de las relaciones de trabajo de los trabajadores que ocupan cargos de las categorías de operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios, que debido a sus características se cubren por designación y de los conductores profesionales se regulan en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 71: Los trabajadores contratados por las cooperativas, otras formas asociativas y personas jurídicas con capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, tienen los deberes y derechos establecidos en la legislación general o específica para la actividad que les son de aplicación.

ARTÍCULO 72: Los extranjeros y personas sin ciudadanía residentes temporales en Cuba, para trabajar, están obligados a obtener el permiso de trabajo, en cumplimiento de las disposiciones contenidas al respecto en el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO VIII ORGANIZACIÓN Y NORMACIÓN DEL TRABAJO

Sección Única Disposiciones Generales

ARTÍCULO 73: Las entidades para incrementar la productividad y eficiencia 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 necesario y la plantilla de cargos en correspondencia con las necesidades de la actividad.

ARTÍCULO 74: En la elaboración de las normas de trabajo es imprescindible tener en cuenta el estado de los equipos y herramientas, las características de las materias primas y materiales, el abastecimiento técnico-material, el nivel de organización del trabajo, la observancia de las normas y reglas de protección, seguridad e higiene del trabajo y demás condiciones técnico-organizativas existentes o de posible creación en cada caso y que pueden incidir en dichas normas.

ARTÍCULO 75: Antes de implantar las normas de trabajo o modificar las existentes es obligatorio crear las condiciones técnico-organizativas y efectuar la discusión previa con los trabajadores, con quince (15) días de antelación como mínimo.

ARTÍCULO 76: Las plantillas de cargos se aprueban por las organizaciones superiores de dirección empresarial y los jefes de las empresas con respecto a estas entidades y por los órganos, organismos y entidades nacionales con relación a sus unidades presupuestadas, oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

En el Reglamento de este Código se regulan los procedimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

Sección Primera generalidades

ARTÍCULO 77: En el presente Código se denomina:

- a) tiempo de trabajo, aquel durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones;
- b) tiempo de descanso y necesidades personales, es el comprendido en el tiempo de trabajo que utiliza el trabajador para recuperar las energías gastadas en la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales;
- c) régimen de trabajo y descanso, comprende las jornadas normales, reducidas e irregulares, los horarios de trabajo, la duración y la distribución de las pausas en la jornada y el descanso semanal;
- d) trabajo nocturno, al comprendido entre las 7.00 p.m. y las 7.00 a.m.

ARTÍCULO 78: La duración normal de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias; atendiendo a las condiciones técnico-organizativas existentes y las necesidades de la producción o los servicios, la jornada diaria puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal normal.

La jornada semanal normal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas, en dependencia de las labores y la necesidad de reducir gastos.

ARTÍCULO 79: El régimen de trabajo y descanso correspondiente a la duración normal de la jornada de trabajo se determina por los jefes de las organizaciones superiores de dirección empresarial y las empresas, de acuerdo con la organización sindical y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 80: Los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales determinan el régimen de trabajo y descanso de sus unidades presupuestadas, con la participación del sindicato nacional correspondiente, formando parte del Convenio Colectivo de Trabajo de cada una de esas unidades.

ARTÍCULO 81: Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección empresarial para determinados cargos o actividades, excepcionalmente pueden aprobar jornadas de trabajo diferentes a la normal, con la participación del sindicato nacional correspondiente, cuando las horas de trabajo no pueden ser determinadas previamente a causa de las características de la actividad laboral o por las condiciones técnico-organizativas existentes, sobre la base de no establecer jornadas prolongadas con días consecutivos de descanso.

ARTÍCULO 82: Excepcionalmente se establecen jornadas de trabajo reducidas con el cobro del salario de la jornada completa, para los trabajadores que laboran en condiciones que pueden afectar su salud y la seguridad en determinadas actividades.

Los cargos y actividades en las cuales se aplican jornadas reducidas son aprobados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales.

Sección Segunda Horario de Trabajo

ARTÍCULO 83: Los jefes de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de las empresas aprueban sus horarios de trabajo y los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales aprueban los de sus unidades presupues-

tadas, en ambos casos con la participación de la organización sindical correspondiente y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 84: Excepcionalmente, para determinadas actividades y situaciones, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los presidentes de los consejos de la Administración provinciales pueden fijar los horarios de trabajo por interés social o fuerza mayor.

Sección Tercera Pausas en el Trabajo

ARTÍCULO 85: Dentro de la jornada de trabajo a los trabajadores se les concede una o dos pausas con una duración máxima de treinta minutos determinadas por el empleador para el descanso y necesidades personales, de forma tal que no se afecten las labores, ni se modifique la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo establecido.

ARTÍCULO 86: En las actividades organizadas en uno (1) o dos (2) turnos de trabajo se concede, fuera de la duración de la jornada de trabajo y no computable en ésta, una pausa para el almuerzo o la comida no inferior a treinta (30) minutos.

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

Sección Cuarta Descanso Semanal

ARTÍCULO 87: El trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de veinticuatro (24) horas consecutivas.

El día de descanso semanal es generalmente el domingo. En las entidades y actividades en las que no puede interrumpirse el trabajo por las condiciones técnicas 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 en consulta con los trabajadores.

En los casos excepcionales en que por las características organizativas y tecnológicas, el trabajador debe laborar más de una semana, tiene derecho a disfrutar del descanso semanal acumulado, al finalizar el período que establece el régimen de trabajo aplicado.

Sección Quinta Tratamiento Laboral en los Días de Commemoración Nacional, Oficial y Feriados

ARTÍCULO 88: Los días de conmemoración nacional y feriados son los aniversarios siguientes:

a) primero de enero, “Aniversario de la Revolución”;

b) primero de mayo, “Día Internacional de los Trabajadores”;

c) veintiséis (26) de julio, “Día de la Rebellión Nacional”;

d) diez (10) de octubre, “Inicio de las Guerras de Independencia”.

Se declaran como feriados los días dos (2) de enero, veinticinco (25) y veintisiete (27) de julio; veinticinco (25) y treinta y uno (31) de diciembre de cada año.

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

ARTÍCULO 89: En los días de conmemoración nacional y feriados, recesan las actividades laborales con excepción de las relacionadas con la zafra azucarera y otros trabajos agrícolas urgentes, industrias de procesos de producción continua, labores inaplazables de carga y descarga; servicios de transporte y su aseguramiento técnico indispensable, hospitalarios y asistenciales, farmacias, expendios de combustible, funerarias, jardines vinculados con éstas y cementerios, servicios de hospedaje, centros turísticos, comunicaciones, transmisiones de radio y televisión, servicios públicos básicos, actividades de pesca y otras autorizadas por la ley.

Los restaurantes, cafeterías, espectáculos públicos, comercio de víveres y otras actividades relacionadas con la elaboración y venta de alimentos a la población laboran en el horario que señalan los órganos, organismos y entidades nacionales respectivos, durante los días de conmemoración nacional y los feriados.

ARTÍCULO 90: Determinados días de conmemoración nacional y feriados pueden ser habilitados como laborables, en los casos de interés social o de fuerza mayor, previo acuerdo del empleador y la organización sindical correspondiente

ARTÍCULO 91: Cuando los días de conmemoración nacional primero de mayo y diez (10) de octubre coinciden con un domingo, se traslada el descanso dominical para el lunes siguiente.

Cuando los días de conmemoración nacional primero (1ro) de enero y veintiséis (26) de julio coinciden con un domingo, no se efectúa el traslado del descanso dominical, por estar precedidos y seguidos de días feriados.

ARTÍCULO 92: Se conmemoran oficialmente cada año, las efemérides siguientes:

a) veintiocho (28) de enero, “Natalicio del Héroe Nacional José Martí”;

b) veinticuatro (24) de febrero, “Grito de Baire”;

c) ocho (8) de marzo, “Día Internacional de la Mujer”;

d) trece (13) de marzo, “Ataque Revolucionario al Palacio Presidencial”;

e) dieciséis (16) de abril, “Día del Miliciano”;

f) diecinueve (19) de abril, “Victoria de Playa Girón”;

g) diecisiete (17) de mayo, “Día de la Reforma Agraria y del Campesino”;

h) treinta (30) de julio, caída en combate de Frank País, “Día de los Mártires de la Revolución”;

i) doce (12) de agosto, “Victoria popular contra la Tiranía Machadista”;

j) seis (6) de octubre, “Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado”;

k) ocho (8) de octubre, caída en combate del Comandante Ernesto “Che” Guevara, “Día del Guerrillero Heroico”;

l) veintiocho (28) de octubre, “Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos”;

m) veintisiete (27) de noviembre, fusilamiento de los estudiantes de medicina, “Día de Duelo Estudiantil”;

n) dos (2) de diciembre, desembarco de los expedicionarios del Granma, “Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias”;

o) siete (7) 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”.

En los días de conmemoración oficial no recesan las actividades laborales.

ARTÍCULO 93: Los espectáculos públicos suspenden sus actividades el treinta (30) de julio, caída en combate de Frank País, “Día de los Mártires de la Revolución”, y el siete (7) 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”.

Sección Sexta Días de Receso Adicional Retribuido

ARTÍCULO 94: El receso laboral con pago del salario, se establece por disposición legal dictada excepcionalmente por los órganos superiores del Estado o Gobierno o por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de la decisión gubernamental, es de aplicación a una actividad, territorio o el país, con los objetivos, período de duración o evento, que se definen en la norma jurídica que lo apruebe.

Se declara como día de receso laboral el viernes santo de cada año.

Salvo decisión expresa, están exceptuados de recesar las labores en las producciones indispensables o continuas y los servicios públicos básicos.

Sección Séptima Vacaciones Anuales Pagadas

ARTÍCULO 95: Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un (1) mes de vacaciones anuales pagadas por cada once (11) meses de trabajo efectivo. El mes de vacaciones se considera de treinta (30) días naturales.

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

El trabajador con más de un empleo tiene derecho a disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales pagadas hasta de treinta (30) días naturales y cobrar la totalidad de la retribución que por este concepto tenga derecho en cada contrato.

ARTÍCULO 96: Para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el 9,09% los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso.

El receso laboral de los días de conmemoración nacional, de los feriados, las li-

cencias retribuidas por maternidad pre y postnatal, los días de receso adicional retribuido 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.

ARTÍCULO 97: Las ausencias al trabajo, incluidas las originadas por enfermedad, accidente y otras en que no se paga salario, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de los salarios percibidos, la que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.

ARTÍCULO 98: Los empleadores están obligados a conceder en uno o varios períodos, las vacaciones anuales pagadas a sus trabajadores y con ese propósito determinan el programa de vacaciones, teniendo en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios y la efectividad del descanso.

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.

ARTÍCULO 99: El empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas para hacer cumplir el programa de vacaciones anuales pagadas y que el descanso sea efectivo, el cual puede otorgarse por períodos de treinta (30), veinte (20), quince (15), diez (10) o siete (7) días. No obstante, a solicitud del trabajador, puede considerarse como vacaciones pagadas, dentro del período, las ausencias por cuestiones personales impostergables.

ARTÍCULO 100: Las vacaciones anuales pagadas comienzan a disfrutarse en día laborable. El empleador no puede disponer su inicio en días de conmemoración nacional, feriados, ni de receso adicional retribuido o el día de descanso semanal del trabajador.

El pago de las vacaciones anuales concedidas tiene que efectuarse antes del último día de trabajo precedente al comienzo de su disfrute.

ARTÍCULO 101: Los períodos de vacaciones programadas se disfrutan dentro del año de trabajo.

No obstante, el empleador y el trabajador pueden acordar simultáneamente el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, una vez garantizado el descanso efectivo de siete días. El trabajador y el empleador dejan constancia escrita de lo acordado.

Los días trabajados por esta razón acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.

ARTÍCULO 102: En caso de fallecimiento del trabajador, la cuantía acumulada por concepto de vacaciones anuales pagadas se abona por el empleador a los familiares con derecho a pensión de la seguridad social y en su defecto, a los herederos que acrediten tal condición.

Sección Octava

Licencias No Retribuidas a Trabajadores Con Responsabilidades Familiares

ARTÍCULO 103: En el sector estatal a solicitud del interesado, el jefe de la entidad puede conceder licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades

familiares, para la atención y el cuidado de los que estando a su abrigo lo requieran.

A estos fines, debe determinarse por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida.

CAPÍTULO X SALARIOS

Sección Primera Disposiciones generales

ARTÍCULO 104: Se considera salario la remuneración en dinero que el empleador paga al trabajador por la labor realizada, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado. Comprende lo devengado de acuerdo con de sistemas de pago por rendimiento o a tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, pago en días de conmemoración nacional y feriados, receso laboral y vacaciones anuales.

ARTÍCULO 105: Los trabajadores ocupados a tiempo de trabajo completo tienen derecho a cobrar el salario mínimo mensual. El salario mínimo de los trabajadores de ocupación parcial es proporcional a la duración del tiempo trabajado.

Sección Segunda Organización del salario

ARTÍCULO 106: El salario mínimo del país, así como el nivel general de los salarios se aprueban por el Consejo de Ministros, teniendo en cuenta las condiciones de la economía, y luego de haber oído el parecer de las organizaciones sindicales correspondientes.

ARTÍCULO 107: El sistema salarial está integrado por:

- la escala salarial;
- las tarifas salariales;
- el nomenclador nacional de cargos;
- las formas de pago; y
- los pagos adicionales.

En el Reglamento de este Código se define el concepto de cada uno de estos elementos y los procedimientos para su aplicación.

Sección Tercera Pago en los Días de Conmemoración Nacional, Oficial y Feriados

ARTÍCULO 108: En los días de conmemoración nacional y feriados, el salario se abona de la forma siguiente:

a) a los trabajadores cuyas actividades recesan ese día y están sujetos a la forma de pago a rendimiento, se les abona el salario promedio, salvo cuando dichos días coincidan con los de su descanso semanal o con aquellos en que disfrutan de vacaciones anuales pagadas, licencia no retribuida o subsidio de seguridad social;

b) a los trabajadores cuyas actividades recesan ese día y están sujetos a la forma de pago a tiempo se les abona su salario básico diario, salvo cuando dichos días coincidan con su descanso semanal o con aquellos en que disfrutan de vacaciones anuales pagadas, licencia no retribuida o subsidio de seguridad social;

c) a los trabajadores que por la índole de su trabajo están exceptuados de recesar o que tienen que concurrir al trabajo porque se les ha habilitado como laborable ese día,

se les abona el pago doble del salario que les corresponde devengar por la producción realizada o el tiempo real trabajado, incluyendo los pagos adicionales a que tengan derecho. El empleador y el trabajador de común acuerdo, cuando el trabajador así lo solicita pueden sustituir el pago doble por el trabajo realizado en ese día, por el pago sencillo y la concesión de un día de descanso con el pago del salario; y

d) los trabajadores que por la índole de su trabajo están exceptuados de recesar en esos días o porque habiéndoseles habilitado esos días como laborables por alguna de las causas que determinan la realización de trabajo extraordinario, tienen que concurrir al trabajo y no lo hacen, no tienen derecho a cobrar salario alguno por ese día;

ARTÍCULO 109: Los trabajadores que laboran en los espectáculos públicos que recesan el treinta (30) de julio y el siete (7) de diciembre, reciben su salario de conformidad con lo establecido en el inciso a) o b) del artículo anterior, según el caso.

Sección Cuarta Garantías y condiciones del pago del salario

ARTÍCULO 110: El salario se paga por el trabajo realizado en pesos cubanos al menos una vez al mes, por períodos vencidos excepto los pagos condicionados a los resultados, en los términos y condiciones que se acuerden por las partes en el contrato de trabajo o Convenio Colectivo de Trabajo. El trabajador puede, por razones justificadas y acordadas con el empleador, autorizar por escrito a un familiar u otra persona a cobrar su salario.

Para modificar el día y las condiciones de pago del salario el empleador, previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a los trabajadores con no menos de quince (15) días de antelación a su ejecución. Cuando el día del pago del salario coincida con uno no laborable, este se realiza el día laborable anterior.

El trabajador tiene derecho a examinar los documentos que hayan servido de base para el pago de su salario.

ARTÍCULO 111: El salario de los trabajadores durante el período de prueba y el de aquellos que son trasladados definitivamente de cargo, se determina sobre la base de la escala salarial y los pagos adicionales que corresponden al cargo que pasan a desempeñar.

ARTÍCULO 112: El trabajador cobra su salario durante el tiempo de la jornada de trabajo debidamente acreditado, en que no concurre a su labor habitual con conocimiento del empleador, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, por los motivos siguientes:

a) desempeñar funciones como diputado a la Asamblea Nacional, delegado a las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular;

b) actuar como juez lego de los tribunales populares;

c) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoquen el Gobierno o las organizaciones políticas y de masas;

d) concurrir a citación judicial del Tribunal o la Fiscalía o los órganos de investigación;

e) asistir a citación o participar en movilización militar;

f) disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;

g) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermanos e hijos;

h) someterse a exámenes médicos programados por el empleador o en cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación vigente;

i) realizar donación voluntaria de sangre;

j) movilizaciones ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios;

k) asistir a consultas médicas programadas para los trabajadores portadores del virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA);

l) estar detenido o sometido a prisión provisional, cuando el acusado no resulta sancionado; y

m) otras situaciones que prevé la ley.

En el Reglamento de este Código se regulan los procedimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 113: Los empleadores pueden efectuar retenciones en el salario de los trabajadores y en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, por los motivos siguientes:

a) embargo de pensiones alimenticias por decisiones de la autoridad competente;

b) embargo de crédito a favor del Estado, las empresas y bancos por decisión de la autoridad competente; y

c) las demás que autoriza la ley en las cuantías que esta establece;

Las retenciones sólo 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).

Sección Quinta

Trabajo Extraordinario y su Compensación

ARTÍCULO 114: Se considera trabajo extraordinario el que se convoca por iniciativa del empleador, en exceso de la jornada normal de trabajo, o en su caso, 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.

La relación de cargos y áreas de trabajo para las que se puede decidir la utilización del doble turno, se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 115: El trabajo extraordinario que adopta las formas de horas extras o habilitación como laborable del día de descanso semanal, requiere del acuerdo previo del empleador y de la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 116: Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los casos de interés social siguientes:

a) tareas apremiantes para la defensa del país;

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

c) labores urgentes de reparación de muebles o inmuebles, cuando el mal estado de estos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;

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

e) doblar turno para suplir la ausencia imprevista de trabajadores que desempeñan cargos cuyas labores no pueden interrumpirse y se encuentre consignado en el Convenio Colectivo de Trabajo;

f) trabajo estacional intenso o que deba cumplirse en una fecha determinada cuando no sea posible aumentar el número de trabajadores, por razones técnicas o por escasez de trabajadores; y

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

ARTÍCULO 117: El trabajador no está obligado a laborar, por concepto de horas extras, más de cuatro (4) horas en dos (2) días consecutivos, ni a doblar más de dos (2) turnos en cada semana. Tampoco le es exigible que labore más de ciento sesenta (160) horas extraordinarias al año, cuando concurren horas extras, doble turno y habilitación de los días de descanso semanal.

ARTÍCULO 118: A los trabajadores vinculados a los procesos de producción o servicios que realizan trabajo extraordinario, se les retribuye en efectivo el tiempo que laboran en estas condiciones. Igual tratamiento se les aplica a los no vinculados directamente, cuando por iniciativa y decisión del empleador efectúan este trabajo. El trabajo extraordinario se retribuye con un incremento del veinticinco (25%) por ciento, en relación con el salario escala.

Excepcionalmente, en los convenios colectivos de Trabajo se puede incluir la compensación mediante tiempo de descanso proporcional con el cobro del salario a los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior.

En el Reglamento de este Código se regulan los casos y situaciones en que no es de aplicación este artículo.

Sección Sexta

Otros Pagos

ARTÍCULO 119: Las empresas a partir de las utilidades después de impuestos, cumplidos los compromisos con el Estado y los requisitos establecidos, pueden crear un fondo de estimulación a los trabajadores.

ARTÍCULO 120: El empleador está obligado a brindar transportación, alimentación y alojamiento o, en su caso, a sufragar los gastos por estos conceptos en la cuantía establecida, cuando los trabajadores son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento.

La cuantía y condiciones de estos pagos se regulan en la legislación dictada por el Ministro de Finanzas y Precios.

ARTÍCULO 121: No se considera salario lo percibido por el trabajador por

concepto de distribución de utilidades, estipendios, viáticos, prestaciones de la seguridad social, alquiler de equipos, herramientas y medios que aporte el trabajador y otros definidos por ley.

CAPITULO XI

PROTECCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Sección Primera

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 122: La protección, seguridad e higiene del trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

ARTÍCULO 123: El empleador está obligado a cumplir la legislación sobre protección, seguridad e higiene del trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

Sección Segunda

Incidentes, Accidentes y Enfermedades Profesionales

ARTÍCULO 124: Se denomina incidente al suceso acaecido en el trabajo o en relación con este, con posibilidad de convertirse en accidente de trabajo u otros daños, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o estas no afectan su capacidad para el trabajo.

ARTÍCULO 125: El accidente de trabajo es el suceso repentino acaecido en relación con el trabajo, que causa al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para el trabajo por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.

ARTÍCULO 126: El accidente de trayecto es aquel que ocurre al trabajador en el recorrido normal o habitual de ida o regreso al trabajo, o durante la pausa para el almuerzo o la comida en el lugar donde habitualmente lo hace, y es causa de lesiones corporales que conllevan pérdida de una o varias jornadas de trabajo o la muerte.

ARTÍCULO 127: La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por razón de la actividad laboral en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos y que es reconocida en la legislación vigente.

ARTÍCULO 128: El empleador está obligado a controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y de trayecto en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito contrato de trabajo con él.

Los trabajadores tienen la obligación de informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes del trabajo.

El procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo, se establece en el Reglamento del Código.

ARTÍCULO 129: El listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente y el procedimiento para su análisis, prevención y control, se determinan por el Ministro de Salud Pública.

ARTÍCULO 130: El trabajador que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a las prestaciones en servicios, en especies y monetarias, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de seguridad social correspondiente.

Sección Tercera Obligaciones y Derechos de las Partes

ARTÍCULO 131: El empleador, oído el parecer de la organización sindical, está obligado a identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos. El trabajador tiene derecho a laborar en condiciones seguras e higiénicas. Los trabajadores participan en la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo y cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El Reglamento del Código establece el procedimiento para el control de los riesgos en el trabajo.

ARTÍCULO 132: El empleador está obligado a dar instrucción sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar el trabajo de forma segura y saludable. Los trabajadores tienen derecho a recibir la instrucción sobre protección e higiene del trabajo, y el deber de cumplirla.

El Reglamento del Código establece las indicaciones para la instrucción de protección, seguridad e higiene del trabajo.

ARTÍCULO 133: Se denomina equipo de protección personal al dispositivo o medio que requiere llevar un trabajador, para protegerse contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y su salud, así como los componentes, partes, piezas o accesorios intercambiables que son indispensables para su funcionamiento correcto. Comprende las ropas y calzados que constituyen equipos de protección personal, debido a la labor protectora de los riesgos que cumplen.

ARTÍCULO 134: Corresponde al empleador entregar, 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 protección, seguridad e higiene del trabajo.

El empleador comprueba que los equipos de protección personal están aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los trabajadores tienen el derecho de recibir los equipos y medios de protección personal que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan, y están obligados a utilizar los equipos de protección personal entregados por el empleador conforme a las normas establecidas, así como velar por su conservación y mantenimiento.

ARTÍCULO 135: El empleador exige que los trabajadores se sometan a exámenes médicos a fin de determinar si se encuentran física y mentalmente aptos para la labor de que se trate. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a exámenes médicos en las fechas que les sean señaladas.

El Ministro de Salud Pública establece el listado de cargos que por sus características requieren la realización de exámenes pre-empleos y periódicos, su realización, especificidades y periodicidad.

ARTÍCULO 136: Si a juicio de un trabajador su vida se encuentra en peligro inminente, por la no aplicación de las medidas de protección pertinentes, tiene el derecho a no laborar en su puesto de trabajo o a no realizar determinadas actividades propias de este, hasta tanto se elimine el peligro existente, pero queda obligado a trabajar provisionalmente en otro puesto de trabajo que le sea asignado por el empleador. La organización sindical puede exigir el ejercicio de este derecho.

ARTÍCULO 137: Los equipos que por sus características tecnológicas pueden ocasionar, en caso de averías, graves daños a los trabajadores, a las instalaciones y a la población circundante, se consideran de alto riesgo industrial y requieren para su operación un certificado de seguridad como constancia del cumplimiento de los requisitos establecidos en las normativas o reglamentos técnicos, expedido por entidades especializadas.

Sección Cuarta Organismos Rectores en Materia de Protección, Seguridad e Higiene del Trabajo

ARTÍCULO 138: Los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Salud Pública, del Interior y de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, son los rectores de la protección, seguridad e higiene del trabajo, y dentro de los límites de sus facultades proponen, dirigen y controlan la aplicación de las políticas del estado y el gobierno en esta materia.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proponer la política general de protección y seguridad del trabajo y aprobar los equipos de protección personal que se produzcan o importen; el Ministerio de Salud Pública se responsabiliza con la higiene del trabajo y la salud ocupacional; al 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; y el Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente vela por la seguridad biológica y radiológica.

ARTÍCULO 139: Los organismos que integran el sistema nacional de educación 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 protección, seguridad e higiene del trabajo, con el fin de fomentar hábitos seguros e higiénicos para lo cual dictan las normas correspondientes.

Sección Quinta Reglamentos y Normas De Ramas de la Producción y los Servicios

ARTÍCULO 140: Los ministerios que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y actividades, elaboran, aprueban

y controlan el cumplimiento de los reglamentos y normas en materia de protección, seguridad e higiene del trabajo.

En el Reglamento de este Código se determinan las actividades en las que se dictan los reglamentos y normas.

ARTÍCULO 141: Los ministerios que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y actividades, determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por entidades acreditadas a tales efectos.

CAPÍTULO XII DISCIPLINA DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD MATERIAL

Sección Primera Violaciones de la disciplina de trabajo y medidas Disciplinarias

ARTÍCULO 142: Los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir con las normas de conducta y disciplina y con el orden establecido, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor.

ARTÍCULO 143: Se consideran violaciones de la disciplina de trabajo las siguientes:

- a) infracción del horario de trabajo, o abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato, o desaprovechamiento de la jornada;
 - b) ausencia injustificada;
 - c) desobediencia a las orientaciones de los superiores;
 - d) falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
 - e) maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
 - f) negligencia en el cumplimiento de sus deberes de trabajo;
 - g) 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;
 - h) incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación establece sobre protección, seguridad e higiene del trabajo;
 - i) daño y pérdida de los bienes de la entidad o de terceras personas, en ocasión del desempeño del trabajo;
 - j) sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros;
 - k) cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo; y
 - l) modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad para obtener beneficios laborales o de seguridad social mediante engaño.
- ARTÍCULO 144:** En las entidades, además de las violaciones de la disciplina de

trabajo contenidas en este Código, son de aplicación las violaciones específicas incorporadas en los reglamentos disciplinarios, que pueden ser internos, ramales y de actividad.

El Reglamento de este Código determina el procedimiento para la elaboración, aprobación y revisión de estos reglamentos.

ARTÍCULO 145: El empleador, teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los daños y perjuicios causados, las condiciones personales del infractor, su historia laboral y su conducta actual, puede aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) amonestación pública ante el colectivo del infractor;
- b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento (25%) del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento (10%) del salario mensual;
- c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta (30) días naturales;
- d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un (1) año con derecho a reintegrarse a su plaza;
- e) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y
- f) separación definitiva de la entidad.

ARTÍCULO 146: Cuando el trabajador incurre en una violación considerada grave en los reglamentos disciplinarios, se aplica una de las medidas siguientes:

- a) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de un (1) año, con derecho a reintegrarse a su plaza;
- b) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y
- c) separación definitiva de la entidad.

Sección Segunda

Aplicación de las medidas disciplinarias

ARTÍCULO 147: El empleador o la autoridad facultada en los reglamentos disciplinarios, oído el criterio de la organización sindical, puede imponer directamente mediante Resolución o escrito fundamentado y con efecto inmediato, las medidas disciplinarias a aquellos trabajadores que violen la disciplina de trabajo establecida.

El procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias aparece regulado en el reglamento de este código.

ARTÍCULO 148: Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.

Cuando para imponer una medida por una infracción disciplinaria considerada grave se requiere la realización de una investigación previa, el inicio de

esta suspende el término señalado hasta treinta (30) días hábiles por sólo una vez, el resto del cual comienza a transcurrir nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha investigación.

Si la autoridad facultada considera que por la gravedad de la violación y la posibilidad de su repetición es conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual durante la realización de la investigación a que se refiere el párrafo anterior, 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 por el mismo término de hasta treinta (30) días hábiles.

En el Reglamento de este Código se regulan las causales de suspensión del término de imposición de las medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 149: Si el trabajador comete la violación de la disciplina estando ocasionalmente en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el término dentro del cual puede aplicarse la medida comienza a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador regrese al territorio nacional.

ARTÍCULO 150: La acción para imponer una medida disciplinaria prescribe transcurrido un (1) año a partir de la fecha en que se cometió la infracción. Sin embargo, 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 término de prescripción es de tres (3) años.

ARTÍCULO 151: Las medidas disciplinarias son efectivas a partir del día hábil siguiente al de su notificación por escrito al trabajador, con independencia de que muestre inconformidad contra ellas.

ARTÍCULO 152: La autoridad facultada para aplicar una medida disciplinaria por hechos que pueden ser constitutivos de delitos, no queda exenta de la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley de Procedimiento Penal vigente.

La incoación 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 laboral correspondiente.

Sección Tercera

Separación del Sector o actividad

ARTÍCULO 153: En los sectores o actividades de la educación, la investigación científica, el turismo, la aeronáutica civil, así como en los centros asistenciales de la salud, en la rama de transporte ferroviario y en cualquier otro que se disponga por norma de igual jerarquía, puede aplicarse la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trate.

Las autoridades facultadas para imponer esta medida disciplinaria y el

procedimiento para resolver las inconformidades contra ella, se regulan en el Reglamento de este Código.

Sección Cuarta

Rehabilitación, reparación de daños e Indemnización de perjuicios al trabajador

ARTÍCULO 154: El empleador procede a la rehabilitación de los trabajadores a los que se haya aplicado medida disciplinaria, en los términos y condiciones que establece el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 155: El trabajador tiene derecho a recibir del empleador la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios sufridos por violación de sus derechos de trabajo y por imposición indebida de medidas disciplinarias.

Se considera que la imposición de la medida disciplinaria es indebida, cuando el órgano que resuelve los conflictos o la autoridad competente dispone su exoneración o le aplica una medida disciplinaria de menor severidad, o cuando se le impone medida disciplinaria de forma extemporánea, o por una persona que no está facultada para ello, o utilizando un procedimiento diferente al establecido.

Cuando se disponga la exoneración del trabajador, el empleador debe informarlo en la asamblea general de trabajadores y restituirle los honores u otros reconocimientos otorgados en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 156: El órgano o autoridad competente para determinar su cuantía, tiene en cuenta lo siguiente:

- a) que la indemnización no puede ser nunca superior al salario básico integrado por el salario de la escala y los pagos adicionales que hubiera percibido el trabajador afectado de haberse encontrado trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades de trabajo realizadas durante el proceso disciplinario; y

el tiempo en que el trabajador dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido.

El pago de la indemnización se efectúa dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la decisión firme, a la administración o al trabajador.

ARTÍCULO 157: Cuando la decisión firme del órgano o autoridad competente dispone la revocación de una medida disciplinaria impuesta al trabajador, el período que estuvo separado de la entidad o trasladado de cargo acumula tiempo y los salarios que correspondan, a los fines de las vacaciones anuales pagadas, la antigüedad, seguridad social y otros derechos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 158: la decisión firme de la autoridad facultada del órgano o del tribunal que resolvió el recurso se considera efectiva desde la aplicación inicial de la medida disciplinaria por el empleador. En caso de que se haya aplicado medida cautelar, se considera desde la aplicación de esta.

Sección Quinta

Responsabilidad Material

ARTÍCULO 159: Los trabajadores responden materialmente de los daños que ocasionan a los recursos materiales y financieros de su centro de trabajo o en cualquier otro en el desempeño de sus funciones y comprende una de las medidas siguientes:

- a) la restitución del bien;
- b) la reparación del daño material; y
- c) la indemnización de los perjuicios económicos.

Cuando el daño o perjuicio 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 corresponda.

La legislación específica establece el procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad material.

CAPÍTULO XIII SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

Sección Primera Disposiciones generales

ARTÍCULO 160: Los trabajadores tienen derecho a reclamar contra las medidas disciplinarias que le son impuestas, así como a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.

ARTÍCULO 161: Los trabajadores según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al:

- a) sistema de justicia laboral, en los órganos, organismos, entidades nacionales, con las excepciones reguladas en el presente Código;
- b) sistema judicial, en las cooperativas, formas asociativas y los contratados por personas naturales autorizadas para ello.

Sección Segunda Del Sistema de Justicia Laboral

ARTÍCULO 162: En las entidades estatales en que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y sus derechos de trabajo.

ARTÍCULO 163: En la solución de los conflictos de trabajo rigen los principios procesales siguientes:

- a) inmediatez, por el cual el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina;
- b) comparecencia de las partes, para que los que resuelven el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes;
- c) celeridad, en virtud del cual las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes;
- d) sencillez, que despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarios;
- e) impulso de oficio, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
- f) oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral;

g) publicidad, ya que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto; y

h) respeto a la legalidad, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de las decisiones firmes dictadas por ellos.

ARTÍCULO 164: Los órganos de Justicia Laboral se constituyen en las entidades, con la integración que establece el Reglamento de este Código.

Los miembros de los órganos de Justicia Laboral se eligen o designan por un período de dos (2) años. Antes del vencimiento de ese término 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.

El procedimiento para la constitución de los órganos de Justicia Laboral, integración, sustitución de los miembros y la solución de los conflictos de trabajo se determina en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 165: El Órgano de Justicia Laboral es la primera y única instancia de reclamación, por lo que su decisión es firme y de inmediato cumplimiento, cuando las medidas disciplinarias consisten en amonestación pública ante el colectivo del infractor; multa de hasta el importe del veinticinco por ciento (25%) del salario básico de un (1) mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento (10%) del salario mensual; suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta (30) días y el traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un (1) año con derecho a reintegrarse a su plaza.

ARTÍCULO 166: Cuando las medidas disciplinarias aplicadas inicialmente son las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, separación definitiva de la entidad y en los casos de reclamaciones de derechos de trabajo, si el trabajador o la administración están inconformes con la decisión del órgano de Justicia Laboral, pueden reclamar ante la autoridad administrativa superior, del que aplicó la medida disciplinaria o adoptó la decisión de derechos de trabajo.

La autoridad administrativa superior, para adoptar la decisión consulta con la organización sindical y resuelve la reclamación presentada por las partes, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 167: Las decisiones firmes de los órganos de Justicia Laboral y de las autoridades encargadas de la solución de los conflictos de trabajo son de obligatorio cumplimiento por las partes, aunque se modifique o varíe la administración de la entidad por cualquier causa o porque se subroga otra en su lugar.

Los órganos de Justicia Laboral y autoridades que solucionan los conflictos de trabajo no pueden adoptar decisiones

que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

En el Reglamento de este Código se establece el procedimiento para la anulación de las decisiones firmes de los órganos de Justicia Laboral no ajustados a la legislación, incluidos los que se hayan adoptado violando las normas y los procedimientos establecidos.

ARTÍCULO 168: Si el trabajador mantiene su inconformidad con la decisión de la autoridad administrativa superior, puede presentar reclamación ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente. El procedimiento se establece en el Reglamento de este Código.

Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina y de derechos de trabajo no procede recurso en lo administrativo, ni en lo judicial.

ARTÍCULO 169: El trabajador o la administración inconforme con la sentencia firme dictada por el Tribunal Municipal Popular, en materia de derechos y de disciplina de trabajo cuando la medida inicial sea la separación definitiva de la entidad, puede solicitar al Presidente del Tribunal Supremo Popular o al Fiscal General de la República indistintamente, la promoción del procedimiento de revisión ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular.

ARTÍCULO 170: El procedimiento de revisión contra las sentencias dictadas por los tribunales municipales populares, en los casos enunciados en el artículo precedente, procede cuando con posterioridad a su firmeza:

- a) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas; y
- b) se evidencie su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria.

ARTÍCULO 171: La solicitud puede ser presentada por la parte interesada ante las autoridades enunciadas, dentro de los noventa (90) días posteriores a la notificación de la sentencia dictada por el Tribunal Municipal Popular, cuando su inconformidad esté basada en cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior.

En el caso de que la inconformidad se fundamente en la causal prevista en el inciso a), el término de presentación es prorrogable hasta ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación de la sentencia.

Sección Tercera reclamación al Sistema Judicial en el Sector No Estatal

ARTÍCULO 172: Los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello y por formas asociativas, presentan sus reclamaciones directamente ante los tribunales municipales populares, cumpliendo el procedimiento establecido en la ley.

En las cooperativas las reclamaciones se resuelven por el procedimiento específico y, una vez agotado este, pueden acudir a la vía judicial.

CAPÍTULO XIV CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Sección Única Disposiciones generales

ARTÍCULO 173: El Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo concertado y suscrito por la entidad, de una parte y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores de la otra, donde pueden establecer, entre otros aspectos, las condiciones que rigen las relaciones de trabajo individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes y la participación de los trabajadores para impulsar la ejecución de los planes de producción o servicios. Debe contener las especificidades en el centro de trabajo de los deberes y derechos establecidos en la legislación.

ARTÍCULO 174: Las estipulaciones del Convenio Colectivo de Trabajo se basan en la legislación y en lo atinente cuando resulta procedente, en los lineamientos generales acordados entre el organismo de la Administración Central del Estado, órganos y demás entidades nacionales y el sindicato nacional correspondiente, para su concertación. Las cláusulas de los convenios colectivos de Trabajo contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal.

ARTÍCULO 175: El Convenio Colectivo de Trabajo tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores, para que tenga validez. Sus estipulaciones son aplicables a todos los trabajadores de la entidad, estén o no afiliados a la organización sindical.

ARTÍCULO 176: Las discrepancias que surgen en el proceso de elaboración, modificación, revisión y durante la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, sobre la interpretación de sus estipulaciones o incumplimiento de sus cláusulas, si no se adoptan las medidas necesarias para su solución, luego de agotado el proceso conciliatorio entre los niveles superiores respectivos de ambas partes, pueden ser sometidas por las partes al procedimiento de arbitraje, según lo establecido en el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO XV INSPECCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 177: La inspección del trabajo controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social, y dispone o aplica las medidas legalmente establecidas.

ARTÍCULO 178: La inspección del trabajo es facultad de:

- a) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la legislación de trabajo, de seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social;
- b) el Ministerio de Salud Pública, respecto a medicina e higiene del trabajo;
- c) el Ministerio del Interior, en lo relativo a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas;
- d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente laboral; y
- e) los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los Consejos de Administración, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones.

El control del cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social, se ejecuta también por los empleadores.

ARTÍCULO 179: 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.

Los sujetos de la Inspección del Trabajo son los empleadores radicados en el territorio nacional, las cooperativas, las asociaciones económicas internacionales, las empresas de capital totalmente extranjero, las sucursales y agentes de sociedades mercantiles extranjeras, con excepción de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, las misiones diplomáticas, organismos internacionales y otros que la ley determine.

ARTÍCULO 180: La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo tiene las atribuciones siguientes:

- a) ejercer la inspección estatal del cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social;
- b) investigar los accidentes de trabajo mortales y exigir la responsabilidad administrativa y penal en los casos que corresponda;
- c) exigir la eliminación de las infracciones de la legislación cuando corresponda;
- d) imponer o en su caso solicitar, las medidas administrativas que procedan ante cada tipo de infracción cometida y controlar su aplicación;
- e) disponer la paralización inmediata de equipos y maquinarias, clausura de locales o actividades, cuando sus condiciones deficientes permitan prever un accidente o amenazan a la protección y seguridad de los trabajadores;
- f) informar a la Fiscalía los presuntos delitos detectados en el proceso de inspección, solicitar el inicio del procedimiento penal y realizar actuación pericial cuando le corresponda o se le solicite;
- g) conocer y resolver, mediante arbitraje, las discrepancias sobre los convenios colectivos de trabajo y declarar la nulidad de estos cuando proceda conforme a la ley; y
- h) atender y resolver los procesos de las reclamaciones por las inconformidades sobre la existencia o calificación de las infracciones imputadas o de las medidas impuestas en el acto de inspección, cumpliendo el procedimiento establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 181: De los resultados de la inspección debe suministrarse información al empleador y a la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 182: Las medidas aplicables ante infracciones de la legislación de trabajo, de seguridad social y de prevención, asistencia y trabajo social se regulan en la legislación específica.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los términos establecidos en el presente Código y en la legislación complementaria se consideran referidos a días naturales, salvo cuando expresamente se dispone que sean días hábiles.

Con respecto a la actuación del Órgano de Justicia Laboral, se toman como días hábiles, los considerados como tales en la entidad donde está constituido y

con relación a los tribunales populares, los establecidos como tales en la actividad judicial.

Los términos 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.

SEGUNDA: Cuando en la legislación vigente aparecen referencias a regulaciones sustituidas por el nuevo texto del presente Código y su Reglamento, se consideran referidas a los correspondientes capítulos o artículos de estos.

TERCERA: El Consejo de Ministros, a los fines del desarrollo económico y social, determina con carácter excepcional y transitorio las funciones o labores para las cuales los contratados por tiempo determinado se consideran titulares de los cargos que ocupan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los trabajadores que actualmente estudian en la Educación Superior y reciben los beneficios y facilidades que se establecieron por el Decreto No. 91 de 25 de mayo de 1981 en su Artículo 11, por el que son relevados de sus labores para dedicarse a estudiar en los cursos diurnos de la educación superior, percibiendo durante sus estudios un estipendio no reintegrable, mantienen dichas facilidades hasta el término de sus estudios.

SEGUNDA: Las reclamaciones de trabajo iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído sentencia o decisión firme o no hayan vencido los términos 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.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Consejo de Ministros para dictar el Reglamento de este Código, a los fines de establecer los procedimientos para hacer efectivos los derechos y deberes de trabajadores y empleadores.

SEGUNDA: el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de los organismos rectores a que se refiere la presente Ley, quedan encargados para dictar en el ámbito de su competencia, las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento de este Código.

TERCERA: Las relaciones de trabajo de los que laboran en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas de cualquier nivel, así como de las formas asociativas, se rigen en las cuestiones de inicio, modificación, terminación y disciplina, por sus reglamentaciones específicas o estatutos.

CUARTA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior dictan las normas y disposiciones que en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a sus trabajadores civiles.

QUINTA: Se derogan:

1-Ley No. 1254 de 2 de agosto de 1973, Del Servicio Social;

2-De la Ley No. 7, de 19 de agosto de 1977, de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, los artículos 702, 715, 716, 717 y el primer párrafo del 736;

3-Ley No.13 de 28 de diciembre de 1977, de Protección e Higiene del Trabajo;

4-Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo;

5-Decreto Ley No. 120, de 10 de abril de 1990, regula la suspensión de la relación laboral por movilización al Servicio Militar Activo;

6-Decreto Ley No.176, de 15 de agosto de 1997, Sistema de Justicia Laboral;

7-Decreto Ley No. 189, de 4 de diciembre de 1998, declara feriado el 25 de diciembre de cada año;

8-Decreto Ley No. 229, de 1ro de abril de 2002, sobre los convenios colectivos de trabajo;

9-Decreto Ley No. 253, de 17 de septiembre de 2007, incluye al sector de la Aeronáutica Civil en el artículo 15 del Decreto Ley No.176 de 15 de agosto de 1997;

10-Decreto Ley No. 254, de 18 de septiembre de 2007, declara feriados el 31 de diciembre y el 2 de enero de cada año;

11-Decreto Ley No. 268, de 26 de junio de 2009, Modificativo del Régimen Laboral,

12-Decreto Ley No. 279 de 5 de octubre de 2010, Declarando el 6 de octubre "Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado";

SEXTA: Esta Ley comienza a regir el día ____ de _____ de _____.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular, Palacio de las Convenciones en La Habana, a los ____ días del mes de _____ de _____.

