



El SIPI sistematiza la información sobre las acciones orientadas al cumplimiento de los derechos de la primera infancia en América Latina, y da cuenta del grado de cumplimiento de estos derechos.

www.sipi.siteal.org

SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE LA PRIMERA INFANCIA EN AMÉRICA LATINA

TÍTULO

Ley N° 49 - Código de Trabajo de Cuba

PAÍS

Cuba

FECHA DE CONSULTA

25/07/2012

Documento compartido por el SIPI

PUBLICACIÓN ORIGINAL

Organización Internacional del Trabajo, www.ilo.org



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM)
San José (Costa Rica)

Notas, Estudios y Documentos

CODIGO DE TRABAJO DE CUBA

Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, por la que se promulga el Código de Trabajo. (*Gaceta Oficial*, 23 de febrero de 1985, núm. 2, pág. 17)

Nota del editor: Código de trabajo vigente al 30 de marzo de 1998

Indice

CAPÍTULO I. - PRINCIPIOS BÁSICOS

- Sección I.- Fundamentos del derecho laboral
- Sección II.- Objetivos del Código de Trabajo y ámbito de aplicación
- Sección III.- Entidad laboral
- Sección IV.- Organización sindical

CAPÍTULO II.- CONTRATO DE TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Capacidad para concertar contratos de trabajo
- Sección III.- Formas de celebrar el contrato
- Sección IV.- Tipos de contratos
- Sección V.- Período de prueba
- Sección VI.- Contenido de los contratos de trabajo
- Sección VII.- Traslado a otro trabajo
- Sección VIII.- Suspensión de la relación laboral
- Sección IX.- Escalafones

- Sección X.- Evaluación de los trabajadores
- Sección XI.- Terminación del contrato de trabajo
- Sección XII.- Expediente laboral
- Sección XIII.- Relación laboral por designación y por elección
- Sección XIV.- Relaciones laborales especiales

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Jornada de trabajo
- Sección III.- Horario de trabajo
- Sección IV.- Trabajo extraordinario
- Sección V.- Pausas en la jornada laboral
- Sección VI.- Descanso semanal
- Sección VIII.- Vacaciones anuales pegadas

CAPÍTULO IV.- SALARIOS Y OTROS PAGOS

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Organización del salario
- Sección III.- Incrementos y adiciones
- Sección V.- Garantías del salario
- Sección VI.- Condiciones del pago del salario
- Sección VII.- Otros pagos

CAPÍTULO V.- NORMACIÓN DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Planificación y ejecución de la normación del trabajo
- Sección III.- Aprobación de las normas y normativas de trabajo
- Sección IV.- Implantación de las normas
- Sección V.- Revisión de las normas y normativas de trabajo
- Sección VI.- Control de las normas de trabajo

CAPÍTULO VI.- DISCIPLINA LABORAL

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Medidas encaminadas a estimular el éxito en el trabajo
- Sección IV.- Aplicación de las medidas disciplinarias
- Sección VI.- Reglamentos disciplinarias
- Sección VIII.- Responsabilidad material
- Sección IX.- Rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente

CAPÍTULO VII.- PROTECCIÓN E HIGIENE DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Obligaciones y derechos recíprocos
- Sección III.- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Sección IV.- Construcciones e instalaciones
- Sección V.- Derecho a no laborar en situaciones de peligro

CAPÍTULO VIII.- TRABAJO DE LA MUJER

- Sección I.- Plazas preferentes para mujeres
- Sección II.- Condiciones de trabajo para la mujer
- Sección III.- Protección especial a la mujer
- Sección IV.- Protección a la maternidad

CAPÍTULO IX.- TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Condiciones especiales de trabajo
- Sección III.- Prohibiciones

CAPÍTULO X.- CAPACITACIÓN TÉCNICA

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje

CAPÍTULO XI.- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales

- Sección II.- Vigencia y modificación
- Sección III.- Divulgación y control

CAPÍTULO XII.- SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Órganos que dirimen los conflictos laborales
- Sección III.- Términos para reclamar

CAPÍTULO XIII.- SEGURIDAD SOCIAL

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Prestaciones del régimen de seguridad social
- Sección III.- Subsidio por enfermedad o accidente
- Sección IV.- Prestación económica por maternidad
- Sección V.- Pensiones por invalidez total o parcial
- Sección VI.- Pensión por edad
- Sección VII.- Pensión por causa de muerte
- Sección VIII.- Tramitación de expedientes de seguridad social
- Sección IX.- Régimen de asistencia social

CAPÍTULO XIV.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Inspección estatal del trabajo
- Sección III.- Inspección sindical del trabajo

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I.- PRINCIPIOS BÁSICOS

Sección I.- Fundamentos del derecho laboral

Artículo 1. El derecho laboral cubano 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, que se rige por un sistema de economía basado en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, así como por el principio de distribución socialista: «de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo».

Artículo 2. El derecho laboral cubano está integrado por el presente Código de Trabajo 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 3. Los principios fundamentales que rigen el derecho laboral cubano son los siguientes:

- a) el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano;
- b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades;
- c) el trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación;
- ch) las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades, a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo;
- d) el trabajo es remunerado conforme con su calidad y cantidad;
- e) todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos;
- f) todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios;
- g) todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas;
- h) se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo;
- i) todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- j) todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores;
- k) todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con lo que establece la ley;
- l) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por

maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere;

l) los adolescentes que excepcionalmente se incorporan al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y psíquico y su adecuada formación cultural y profesional;

m) todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo, observar la disciplina laboral y cuidar los objetos, medios o instrumentos de trabajo.

Sección II.- Objetivos del Código de Trabajo y ámbito de aplicación

Artículo 4. El Código de Trabajo tiene como objetivo regular las relaciones jurídico-laborales en Cuba, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad socialista, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

También contribuirá al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales socialistas.

Artículo 5. Las relaciones jurídico-laborales que se regulan en el presente Código son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso.

Artículo 6. Las disposiciones del presente Código regulan las relaciones jurídico laborales existentes entre las entidades radicadas en el territorio nacional y los ciudadanos cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el país. Asimismo, regulan 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. La ley adecua, en caso necesario, las disposiciones del presente Código a las características de las actividades con particularidades muy especiales.

Sección III.- Entidad laboral

Artículo 7. A los efectos de este Código son entidades laborales:

a) los organismos de la Administración Central del Estado, los órganos estatales o, en su caso, las dependencias administrativas de éstos, así como las demás unidades presupuestadas;

b) Las empresas estatales y las uniones de empresas estatales;

c) Las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas;

ch) Las cooperativas de producción agropecuaria y sus organizaciones con respecto a los trabajadores no miembros de éstas;

d) Las empresas y propietarios del sector privado con respecto a los trabajadores asalariados;

e) cualquier otra con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales.

Artículo 8. El jefe de la entidad laboral, los demás dirigentes dentro de sus respectivas áreas y los funcionarios tienen el deber de cumplir y hacer cumplir las tareas emanadas de sus planes de producción o de servicios y de crear las condiciones para que sus trabajadores puedan realizar el trabajo con la más alta eficiencia económica.

A este fin, la dirección de la entidad tiene que trabajar coordinadamente con la organización sindical a ese nivel.

Artículo 9. El jefe de la entidad laboral actúa a nombre y en representación de la misma y puede delegar parte de su autoridad en los dirigentes que le están subordinados, de acuerdo con lo que se dispone en la ley.

Artículo 10. El jefe de la entidad laboral en relación con la totalidad de los trabajadores de la misma, y los demás dirigentes y funcionarios respecto a sus subordinados, están facultados para impartir instrucciones de trabajo, dentro del marco de la legalidad socialista.

Artículo 11. La dirección de la entidad laboral debe adoptar las medidas encaminadas a:

a) utilizar racionalmente la fuerza de trabajo y los objetos, medios e instrumentos de trabajo;

mejorar continuamente la organización y normación del trabajo, con el fin de elevar la productividad y eficiencia laboral;

c) mejorar sistemáticamente las condiciones de trabajo y cumplir las reglas y normas aplicables en materia de protección e higiene del trabajo;

ch) aplicar consecuentemente y dentro del límite de sus facultadas el pago por la calidad y cantidad del trabajo, con vista a elevar el interés material de los trabajadores por la obtención de buenos resultados en la actividad;

d) garantizar la correcta aplicación de la política laboral y salarial;

e) garantizar la observancia de una adecuada disciplina laboral;

f) ejecutar los pagos de la seguridad social previstos por la ley a los trabajadores y realizar los trámites establecidos para hacer efectivos los beneficios de la seguridad social a los trabajadores y a su familia en caso de muerte de éstos;

g) asegurar con recursos de la entidad laboral la formación técnico profesional y la elevación sistemática del nivel profesional de los trabajadores;

h) garantizar la adopción de todas las medidas tendentes al ahorro de materias primas, materiales, energía, agua y cuantos recursos sean posibles;

i) propiciar y apoyar el trabajo de los innovadores y racionalizadores y de las brigadas técnicas juveniles y otras organizaciones que puedan coadyuvar al mejor desenvolvimiento del trabajo.

Artículo 12. El inicio de la vida laboral de los nuevos trabajadores, en especial de los jóvenes, es un hecho de destacada relevancia para el desarrollo de la conciencia laboral y el fortalecimiento de la

disciplina del trabajo, por lo que la administración de la entidad laboral, durante el proceso de adaptación de los mencionados trabajadores al trabajo, debe ejecutar lo siguiente:

- a) informarles los deberes y derechos inherentes a su relación laboral;
- b) instruirlos de los requisitos de protección e higiene del trabajo que deben observar en su actividad laboral;
- c) adiestrarlos en la actividad laboral específica;
- ch) informarles de la estructura, funciones, planes económicos y composición del centro y la identificación de sus dirigentes.

En esta tarea, la administración de la entidad laboral debe solicitar el apoyo de la organización sindical y las organizaciones políticas.

Sección IV. - Organización sindical

Artículo 13. Todos los trabajadores, tanto manuales como intelectuales, tienen el derecho, sin necesidad de autorización previa, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales.

Los sindicatos defienden los intereses y derechos de los trabajadores y propenden al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo.

Artículo 14. Los trabajadores tienen el derecho de reunirse, discutir y expresar libremente sus opiniones sobre todas las cuestiones o asuntos que les afectaría

Artículo 15. Los sindicatos y la Central de Trabajadores que aquéllos integran voluntariamente se rigen y actúan de conformidad con los principios, estatutos y reglamentos que discuten y aprueban democráticamente sus miembros.

Artículo 16. Los sindicatos nacionales y la Central de Trabajadores tienen derecho a:

- a) participar en la elaboración y ejecución de los planes estatales de desarrollo de la economía nacional;
- b) defender los derechos de los trabajadores y propugnar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de éstos;
- c) movilizar a las masas trabajadoras para la realización de las tareas y actividades de la construcción de la nueva sociedad, desplegando una actividad dirigida al mejoramiento de la eficiencia económica en general, al incremento de la producción y de la productividad, a la disminución de los costos y al fortalecimiento de la disciplina laboral;
- ch) organizar y dirigir la emulación socialista;
- d) organizar la elección de los consejos de trabajo, velar por su funcionamiento y realizar la capacitación de sus integrantes;
- e) organizar el trabajo voluntario que resulte necesario;
- f) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y protección

e higiene del trabajo;

g) promover la superación cultural, el desarrollo de la recreación y el descanso de los trabajadores, así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;

h) fortalecer la conducta socialista de los trabajadores ante el trabajo y la vida en general;

i) apoyar y cooperar en las actividades dirigidas a la superación técnica y la formación profesional de los trabajadores;

j) participar en la elaboración de los lineamientos de los convenios colectivos de trabajo;

k) desarrollar la iniciativa de los trabajadores mediante el Movimiento de Innovadores y Racionalizadores y las brigadas técnicas juveniles;

l) estimular los años de permanencia en el trabajo y a los trabajadores y colectivos por sus éxitos laborales y, en su caso, proponerlos para la entrega de los estímulos y distintivos;

ll) otros derechos que recoge la ley.

El secretario general de la Central de Trabajadores tiene derecho a participar en las sesiones del Consejo de Ministros y de su comité ejecutivo. El comité nacional de la expresada Central puede proponer leyes.

A su vez, el secretario general de cada uno de los sindicatos nacionales, cuando se aborde una temática atinente a los problemas laborales de los trabajadores, tiene derecho a participar en los consejos de dirección de los organismos de la Administración Central del Estado correspondientes.

Artículo 17. La organización sindical de las entidades laborales tiene derecho a:

a) representar a los trabajadores ante la administración;

b) participar con la dirección de la entidad en la elaboración y suscripción de los convenios colectivos de trabajo y controlar su cumplimiento;

c) participar en la introducción y el perfeccionamiento de medidas en el campo de la organización del trabajo y los salarios, así como de las condiciones de trabajo;

ch) participar en el establecimiento de los horarios de trabajo;

d) exigir el cumplimiento de la legislación laboral, protección e higiene del trabajo, y de seguridad social;

e) participar en la determinación de la forma que deben adoptar los escalafones y en la confección de los mismos;

f) participar en la evaluación de la calificación técnica de los trabajadores;

g) representar a los trabajadores ante los órganos que dirimen los conflictos laborales, a solicitud de aquéllos;

h) promover el desarrollo de la recreación y el descanso de los trabajadores, así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;

- i)* participar en el desarrollo del sistema de protección e higiene del trabajo;
- j)* atender y desarrollar la superación cultural e ideológica de los trabajadores;
- k)* apoyar y cooperar en las actividades dirigidas a la superación técnica y la formación profesional de los trabajadores;
- l)* exigir el cumplimiento del disfrute por los trabajadores del derecho al descanso diario, semanal y vacaciones anuales pagadas;
- ll)* otros derechos que recoge la ley.

Artículo 18. En las entidades laborales estatales, la organización sindical además tiene derecho a:

- a)* participar en la elaboración y ejecución del plan técnico-económico;
- b)* participar en los consejos de dirección, de empresas y de administración;
- c)* organizar la emulación socialista, con el concurso de la dirección de la entidad, y efectuar el análisis de sus resultados, decidiendo la entrega de los estímulos individuales y colectivos;
- ch)* decidir, conjuntamente con la administración de la entidad laboral, la distribución de los fondos de estimulación material, individual y colectiva;
- d)* participar en la divulgación de los métodos y procedimientos del sistema de dirección y planificación de la economía y su perfeccionamiento;
- e)* contribuir a la elaboración de planes promovidos por el Movimiento de Innovadores y Racionalizadores y por las brigadas técnicas juveniles para la introducción en la producción de nuevas técnicas y tecnologías;
- f)* organizar la participación individual de los trabajadores en la dirección de la entidad laboral;
- g)* organizar el trabajo voluntario que resulte necesario;
- h)* otros derechos que recoge la ley.

Artículo 19. Los dirigentes de las organizaciones sindicales tienen las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión, y, consecuentemente, la administración de la entidad laboral no puede trasladarlas ni terminar su relación laboral con motivo del desarrollo de su gestión sindical, cuando ésta se realiza conforme con la ley y el convenio colectivo.

Artículo 20. La dirección de la entidad laboral debe poner gratuitamente al servicio de la respectiva organización sindical los edificios, locales, construcciones, jardines, parques 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 21. Los trabajadores de las diferentes ramas de la economía participan activa y conscientemente en la dirección de las entidades laborales estatales donde trabajan.

La forma de participación puede ser individual y colectiva. La forma individual se manifiesta de manera

amplia en las asambleas de producción o servicios y de representantes. La forma colectiva de participación se canaliza a través de la organización sindical como representante de los trabajadores.

CAPÍTULO II.- CONTRATO DE TRABAJO

Sección I.- Disposiciones generales

Artículo 22. La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración de la entidad laboral y el trabajador.

En los casos expresamente señalados, la relación laboral que se establece por designación o elección del trabajador para el desempeño de funciones específicas se rige por lo previsto en este Código y en la ley.

Artículo 23. La administración de la entidad laboral procura y contrata directamente los trabajadores requeridos para el cumplimiento de su gestión y puede dar participación a la organización sindical correspondiente en la selección de aquellos que ocuparán las plazas vacantes o de nueva creación de acuerdo con lo que establece la ley. En todos los casos informa a dicha organización sobre los contratos de trabajo que concierta.

No obstante, el Estado puede asignar a las entidades laborales, para su contratación, recién graduados de nivel medio y superior sin vínculo laboral, sujetos al servicio social, personas consideradas como casos sociales y otras que la ley determine, en la cantidad dispuesta en la misma.

Artículo 24. Por el contrato de trabajo, el trabajador, de una parte, se compromete a ejecutar un trabajo en una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral; y la administración de la entidad laboral, de la otra parte, se obliga a pagar un salario al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y derechos laborales que establecen la ley, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento interno de la entidad.

Artículo 25. El contrato de trabajo tiene que ajustarse a lo regulado en este Código, la ley y el convenio colectivo de trabajo de la entidad, y, en consecuencia, es nula toda cláusula contractual violatoria de aquéllos.

Sección II. - Capacidad para concertar contratos de trabajo

Artículo 26. La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad.

Excepcionalmente, pueden concertar contratos de trabajo los adolescentes de quince y dieciséis años de edad, siempre que se cumplan los requisitos que exige la ley.

Artículo 27. Los estudiantes regulares del sistema nacional de educación de los niveles medio y superior, sin vínculo laboral, sólo pueden ser contratados o nombrados en los casos que autoriza la ley.

Sección III.- Formas de celebrar el contrato

Artículo 28. El contrato de trabajo tiene que concertarse por escrito. La administración de la entidad laboral está obligada a entregar al trabajador una copia del contrato.

No obstante, excepcionalmente, el contrato podrá ser verbal, no pudiendo exceder de noventa días, en los casos emergentes de cosechas y servicios, y en otros de igual carácter que la ley autorice.

Cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición de la administración de la entidad laboral.

Sección IV.- Tipos de contratos

Artículo 29. El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Artículo 30. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para desarrollar una labor de carácter permanente en cualquier actividad y no expresa la fecha de su terminación.

Artículo 31. El contrato de trabajo por tiempo determinado se concierta para realizar labores eventuales o emergentes; no obstante, cuando se cumplan los requisitos establecidos, pueden concertarse contratos de trabajo por tiempo determinado para desarrollar labores de carácter permanente; para sustituir a trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas; movilizaciones militares; licencias de maternidad, enfermedad o accidente; privación de libertad preventiva o por períodos inferiores a seis meses; por acompañar al cónyuge a misiones oficiales; por licencias legítimamente autorizadas u otras causas que con carácter excepcional se autoricen legalmente.

El contrato de trabajo por tiempo determinado debe expresar la fecha de su terminación, que no puede exceder de tres años, salvo los casos de excepción que el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social determine.

Artículo 32. El contrato de trabajo para la ejecución de un trabajo u obra se concierta para realizar una actividad determinada y finaliza al terminar ésta, teniendo un carácter estrictamente personal, y sólo puede concertarse para trabajos eventuales, pagándose de conformidad con las tarifas salariales establecidas.

Artículo 33. Los contratos que se conciertan en los casos especiales de egresados de nivel medio y superior que cumplen el servicio social; trabajo a domicilio; relevantes y cualquier otro que requiera un tratamiento especial, se rigen por regulaciones que dicta el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con los organismos correspondientes y la Central de Trabajadores.

El contrato de aprendizaje se rige por las disposiciones contenidas en este Código y la ley.

Sección V.- Período de prueba

Artículo 34. La entidad laboral puede exigir al trabajador un período de prueba cuya duración no exceda de treinta días.

Este período de prueba puede prorrogarse por treinta días más cuando se trate de ocupaciones para las cuales se requiere tener nivel medio o superior.

En los casos que excepcionalmente autorice el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, el período de prueba puede ser de hasta ciento ochenta días.

Para los trabajadores del mar, el período de prueba puede extenderse a la duración de la primera campaña o travesía.

Artículo 35. La relación laboral durante el período de prueba se establece mediante el documento que a tal efecto se suscribe.

Artículo 36. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral.

Si vencido el período de prueba las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se formaliza el contrato de trabajo con las estipulaciones convenidas, de conformidad con lo que establece la ley.

Sección VI.- Contenido de los contratos de trabajo

Artículo 37. El contrato de trabajo escrito debe contener, por lo menos, las particularidades siguientes:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) ocupación o cargo que desempeñará el trabajador y su contenido de trabajo descrito con precisión;
- c) condiciones de seguridad e higiene del trabajo;
- ch) lugar donde debe ejecutarse el trabajo;
- d) duración de la jornada y horario de trabajo;
- e) cuantía, lugar, período y forma de pago del salario;
- f) fecha en que comienza a regir el contrato;
- g) fecha de término del contrato, si es a tiempo determinado;
- h) Las condiciones específicas de idoneidad;
- i) descripción del trabajo a realizar cuando se trata de un contrato para la ejecución de un trabajo u obra;
- j) Las firmas de las partes contratantes.

Artículo 38. Las estipulaciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes; por cambio de plaza; por las estipulaciones de los convenios colectivos o por disposición legal.

Para que las modificaciones tengan vigencia a todos los efectos legales, se suscribe por las partes un anexo al contrato de trabajo.

Artículo 39. Cuando se pretende modificar el contrato de trabajo por voluntad de la administración, como resultado de cambio de ocupación o cargo; cambio de la naturaleza de la actividad; revisión del convenio colectivo o por una nueva ley, y el trabajador no está de acuerdo con el contenido de alguna de las cláusulas, no suscribe el anexo al contrato y presenta su reclamación ante el órgano competente para dirimir los conflictos laborales.

Hasta tanto se resuelva la reclamación planteada, es facultad de la entidad laboral mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas condiciones consignadas en el documento que ha

quedado sin formalizar por inconformidad del trabajador.

De no presentarse dicha reclamación ante los órganos competentes dentro del término que para ello establece la legislación vigente, quedará sin efecto la relación laboral.

Sección VII.- Traslado a otro trabajo

Artículo 40. Por el traslado, el trabajador pasa de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, dentro de la propia entidad laboral, sus establecimientos y dependencias subordinadas o adscriptas, por interés de la administración de la entidad o del propio trabajador.

Artículo 41. Para efectuar un traslado con carácter definitivo por necesidades de la producción o los servicios se precisa el consentimiento expreso del trabajador.

Artículo 42. El traslado provisional del trabajador para otra plaza de igual o diferente calificación puede efectuarse ante situaciones de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias o un grave perjuicio para la economía. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año, ni implicar afectación salarial para el mismo.

Artículo 43. El traslado del trabajador por interrupción del proceso laboral, devaluación de su calificación, reestructuración, reorganización, racionalización, invalidez parcial u originado por una medida disciplinaria se rige por lo dispuesto en la ley.

Sección VIII.- Suspensión de la relación laboral

Artículo 44. Por la suspensión de la relación laboral se interrumpe temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

Artículo 45. La suspensión de la relación laboral 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.

La relación laboral se reanuda cuando el trabajador se incorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a su suspensión.

Sección IX.- Escalafones

Artículo 46. La administración de las entidades laborales, previo acuerdo con la organización sindical correspondiente, confecciona escalafones de trabajadores, en un orden determinado por la mayor antigüedad de los mismos o por los indicadores especiales establecidos entre la administración y el sindicato.

Los escalafones determinan la prioridad para elegir turnos o condiciones de trabajo, en los casos en que éstos se encuentren sujetos a selección, y para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, salvo los casos de excepción que establece la ley.

Asimismo, se tienen en cuenta los escalafones en el momento de determinar la declaración de disponibilidad de los trabajadores que tienen igual calificación.

Sección X.- Evaluación de los trabajadores

Artículo 47. La evaluación de la calificación de los trabajadores para ocupar plazas de las categorías ocupacionales de obreros, trabajadores administrativos y de servicios está a cargo de las comisiones de evaluación constituidas en las entidades, o en el nivel intermedio, según el caso, las que están integradas por representantes de la administración y de la organización sindical correspondiente, así como por trabajadores calificados en la especialidad objeto de la evaluación.

La ley establece los casos de trabajadores de las mencionadas categorías ocupacionales excluidos del requisito de la evaluación.

Los trabajadores que ocupen cargos técnicos son evaluados por la administración de la entidad laboral en coordinación con la organización sindical, de acuerdo con el resultado de su trabajo.

Sección XI.- Terminación del contrato de trabajo

Artículo 48. El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) llamado del trabajador para el cumplimiento del servicio militar activo;
- ch) vencimiento del término fijado, en el caso de los contratos por tiempo determinado;
- d) ejecución del trabajo objeto del contrato, cuando se ha concertado a ese fin;
- e) jubilación del trabajador;
- f) fallecimiento del trabajador;
- g) extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra.

Artículo 49. El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato está en la obligación de comunicarlo por escrito a la administración de la entidad laboral en los términos de aviso previo establecidos para cada tipo de contrato.

Artículo 50. Para los contratos por tiempo indeterminado, la terminación del contrato por voluntad del trabajador se produce una vez transcurridos los términos siguientes:

- a) quince días para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñen ocupaciones comprendidas en los grupos I y II de la escala salarial;
- b) dos meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñen ocupaciones comprendidas en los grupos III, IV y V de la escala salarial;
- c) tres meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñen ocupaciones comprendidas en los grupos VI, VII, VIII y IX de la escala salarial y para los que ocupen cargos que exijan como requisito un título de nivel medio;
- ch) cuatro meses para los trabajadores que ocupen cargos que exijan como requisito un título de nivel superior.

En las provincias de La Habana y Ciudad de La Habana pueden establecerse otros términos de aviso previo.

Artículo 51. En los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el término del aviso previo por parte del trabajador es de quince días.

Artículo 52. Los términos señalados en los artículos 50 y 51 del presente Código comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador presenta su escrito a la administración de la entidad.

Una vez recibido el aviso previo, la entidad laboral puede acceder a la solicitud del trabajador antes del vencimiento de los términos señalados.

El abandono por el trabajador del centro de trabajo sin cumplir el término de preaviso se considera una violación de la disciplina laboral tal y como lo establece el inciso b) del artículo 158 de este Código.

Artículo 53. El contrato de trabajo termina por iniciativa de la administración de la entidad por las causas siguientes:

- a) ineptitud del trabajador para realizar un trabajo, debidamente demostrada;
- b) falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo asignado, cuando se trata del incumplimiento de condiciones específicamente establecidas en el contrato;
- c) declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que, existiendo, no sea aceptado por él;
- ch) invalidez parcial del trabajador, cuando se hayan agotado las posibilidades para su ubicación en la entidad laboral;
- d) separación definitiva del trabajador por violar la disciplina laboral;
- e) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando exceda de seis meses;
- f) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida para el cuidado de los hijos sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo;
- 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.

En el caso de los incisos c) y ch), al terminarse la relación laboral los trabajadores reciben la protección que la ley establece.

Artículo 54. La terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por las causales de ineptitud, falta de idoneidad, invalidez parcial o declaración de disponibilidad debe ser comunicado al trabajador por escrito, con treinta días de antelación a la ejecución de la baja, por la entidad laboral.

Durante el plazo antes referido, la administración de la entidad laboral, dentro de las posibilidades que brinden la producción o los servicios, debe conceder facilidades al trabajador para que gestione un nuevo empleo.

Artículo 55. La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto, debe comunicarse por escrito al trabajador por la administración con quince días de antelación.

Artículo 56. La administración de la entidad laboral, en los casos de contratos por tiempo indeterminado, no puede notificar al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo por iniciativa propia, por las causas *a), b), c) y ch)* del artículo 53, en los casos siguientes:

- a)* durante el disfrute de la trabajadora de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no;
- b)* durante el período de incapacidad temporal del trabajador, por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- c)* durante el cumplimiento de misiones internacionalistas o movilizaciones militares u otras de interés económico o social;
- ch)* durante el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d)* otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

Los trabajadores comprendidos en los incisos anteriores, en caso de extinción de la entidad laboral sin que ninguna otra se subrogue en su lugar, reciben la protección y garantía que establece la ley.

Artículo 57. La amortización de plazas como consecuencia de cambios estructurales e institucionales, cambios técnicos, tecnológicos y organizativos, aumento de la productividad, fusión de entidades laborales y sus establecimientos o dependencias y otras causas previstas en la ley, puede determinar la declaración de disponibilidad de los trabajadores.

Artículo 58. En caso de declaración de disponibilidad, a igual calificación se tiene en cuenta la antigüedad, y a igual calificación y antigüedad tiene mejor derecho el trabajador de mayor edad. A estos fines se tiene en cuenta la calificación demostrada por los trabajadores, mediante el procedimiento de evaluación que establece la ley.

Artículo 59. Los trabajadores mayores de cincuenta años. de edad, si son hombres, o de cuarenta y cinco, si son mujeres, y los que presentan invalidez parcial, no pueden ser declarados disponibles mientras en la entidad laboral haya plazas vacantes que puedan desempeñar, de acuerdo con su calificación y capacidad laboral.

Artículo 60. A la terminación del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada y el pago correspondiente a las vacaciones anuales acumuladas hasta ese momento.

Sección XII.- Expediente laboral

Artículo 61. El expediente laboral es el documento que contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la entidad laboral en la obligación de confeccionar, actualizar y custodiar el de cada uno de sus trabajadores. El trabajador tiene derecho a examinar su expediente laboral en cualquier momento, a los fines de conocer la situación en que se encuentra la documentación que lo integra.

Sección XIII. - Relación laboral por designación y por elección

Artículo 62 La relación laboral para ocupar cargos de dirección, funcionarios y otros de características similares se inicia mediante la designación del trabajador por la autoridad u órgano facultado para ello. La designación es efectiva a partir de la fecha del nombramiento y termina por renuncia del designado; su remoción; democión; jubilación; fallecimiento u otras causas justificadas.

Artículo 63. La relación laboral para ocupar cargos que conforme con la ley son electivos y que además requieren un desempeño a tiempo de trabajo completo se inicia mediante la elección del trabajador.

La relación laboral así establecida es efectiva en la fecha fijada para que la persona ocupe el cargo y termina al expirar el período por el cual fue elegida; por renuncia aceptada; sustitución; incapacidad física o intelectual que le impida el ejercicio de sus funciones; jubilación; revocación del mandato; fallecimiento u otra causa justificada.

Artículo 64. A las relaciones laborales establecidas en virtud de designación y elección les son aplicables las disposiciones relativas a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, con excepción de las cuestiones de modificación y terminación de la relación laboral y de aplicación de medidas disciplinarias, las que se rigen por la legislación específica.

Sección XIV -Relaciones laborales especiales

Artículo 65. La contratación y otras cuestiones de carácter laboral de los técnicos de la medicina, del personal docente y de la rama artística se efectúa con arreglo a las características de esas actividades y conforme con las medidas dictadas por el organismo respectivo, en coordinación con el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

Sección I.- Disposiciones generales

Artículo 66. En el presente Código se denomina:

- a) *tiempo de trabajo*, aquel durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones laborales;
- b) *tiempo de descanso*, el que tiene el trabajador para recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales y sociales.

Sección II.- Jornada de trabajo

Artículo 67. La duración normal de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y de un promedio de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 68. En actividades cíclicas, estacionales u otras cuyas características así lo determinan, el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, oído el criterio de la Central de Trabajadores, y a partir de la propuesta que presentan los organismos de la Administración Central del Estado, las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas, de acuerdo con la organización sindical respectiva, puede adecuar la duración de la jornada de trabajo mediante regímenes ajustados a las particularidades de las mencionadas actividades.

Artículo 69. Se pueden establecer jornadas de trabajo reducidas para los trabajadores que realizan sus labores expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud.

También se pueden establecer jornadas de trabajo reducidas para adolescentes y trabajadores que presentan invalidez parcial.

Las ocupaciones y situaciones laborales en las cuales se aplican jornadas reducidas son aprobadas por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de los organismos de la Administración Central del Estado, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas, de acuerdo con la organización sindical respectiva y oído el criterio de la Central de Trabajadores.

Artículo 70. Se puede establecer una jornada de trabajo irregular cuando, por la propia naturaleza del trabajo o la complejidad del control de éste, la duración del tiempo de trabajo diario no admite su determinación previa.

Las ocupaciones y actividades con jornadas irregulares son aprobadas por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de los organismos de la Administración Central del Estado, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas de acuerdo con el sindicato nacional correspondiente.

Sección III.- Horario de trabajo

Artículo 71. El horario de trabajo se establece de manera centralizada por:

- a) el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social;
- b) los órganos provinciales del Poder Popular.

Cuando no exista esta centralización, el horario podrá ser establecido por la administración de la entidad laboral, previa autorización de su nivel superior.

La organización sindical correspondiente tiene derecho a participar en el proceso de establecimiento del horario de trabajo.

Sección IV.- Trabajo extraordinario

Artículo 72. Se considera trabajo extraordinario el laborado por iniciativa de la administración de la entidad laboral, en exceso de la jornada normal de trabajo o, en su caso, de la jornada que se haya autorizado.

Artículo 73. El trabajo extraordinario puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

Artículo 74. El trabajo extraordinario que se realiza en virtud de doble turno se determina por la administración de la entidad laboral.

En el convenio colectivo de trabajo debe aparecer la relación de las ocupaciones cuyas características no permiten interrumpir la labor por ausencia del trabajador que las desempeña.

Artículo 75. El trabajo extraordinario que se realiza en virtud de horas extras o habilitación como

laborables de los días de descanso semanal requiere el acuerdo de la administración de la entidad laboral y de la organización sindical correspondiente.

Artículo 76. Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los casos de interés social o fuerza mayor siguientes:

- a) realizar tareas apremiantes para la defensa del país;
- b) prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de una catástrofe pública o de un accidente de producción;
- c) realizar labores urgentes de reparación de muebles o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- ch) realizar obras urgentes encaminadas a evitar la paralización de la producción o de los servicios o su puesta en marcha;
- d) realizar 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 cuya labor no puede interrumpirse en aquellas ocupaciones en que así se acuerde en el convenio colectivo;
- j) trabajo estacional intenso o que deba cumplirse en una fecha determinada, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores, por razones técnicas o por escasez de fuerza de trabajo.

Artículo 77. El trabajador no está obligado a trabajar por concepto de horas extras más de cuatro horas cada dos días consecutivos, ni a doblar más de dos turnos en cada semana. Tampoco le es exigible que labore, en total, más de ciento sesenta horas extraordinarias al año, cuando concurren horas extras, doble turno y habilitación de los días de descanso semanal.

El Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, oído el parecer de la Central de Trabajadores, puede establecer límites diferentes a los señalados en el párrafo anterior, en atención a las características del trabajo en determinados sectores, ramas y actividades.

Artículo 78. El trabajo extraordinario es retribuido en efectivo o compensado en tiempo siempre que el trabajador que lo realice esté directamente vinculado al proceso de producción o servicios.

Se excluye de este tratamiento a los dirigentes y otros trabajadores con características especiales determinadas en la ley, salvo aquellos casos, directamente vinculados a la producción o los servicios, en que expresamente se autorice su pago por la autoridad facultada para ello.

La cuantía del pago de trabajo extraordinario y la aplicación de cada compensación se determinan en la ley.

Artículo 79. A los obreros y demás categorías de trabajadores vinculados directamente al proceso de producción o al de servicios se les retribuye generalmente en efectivo el trabajo extraordinario que realizan.

En determinadas actividades, labores y circunstancias, a algunas categorías de trabajadores directamente vinculados al proceso de producción o de servicios se les puede compensar el trabajo extraordinario mediante tiempo de descanso adicional.

Sección V.- Pausas en la jornada laboral

Artículo 80. Los trabajadores tienen derecho a que se les concedan, dentro de cada jornada de trabajo de ocho horas, treinta minutos para su descanso y necesidades personales.

Cuando las características de la actividad lo requieran y a propuesta de los organismos de la Administración Central del Estado o, en su caso, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular de acuerdo con los sindicatos correspondientes, el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar mayores períodos de descanso.

El tiempo de descanso de los trabajadores que laboran a destajo se toma en cuenta al elaborar sus normas de trabajo.

La distribución del tiempo de descanso de los trabajadores que laboran a tiempo se determina por la administración de la entidad laboral de acuerdo con la organización sindical respectiva. La distribución del tiempo de descanso no puede conducir a la modificación de la jornada, ni del horario de trabajo legalmente establecido.

Artículo 81. En las actividades organizadas en uno o dos turnos de trabajo se concede, fuera de la duración de la jornada laboral y no computable en ésta, una pausa para el almuerzo o la comida no inferior a treinta 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 VI.- Descanso semanal

Artículo 82. El trabajador tiene derecho a un descanso semanal de veinticuatro horas ininterrumpidas como mínimo.

El día de descanso semanal es generalmente el domingo. En las entidades laborales en que no puede interrumpirse la actividad por las condiciones técnico-organizativas de la producción o porque están obligadas a prestar un servicio cotidiano y permanente a la población o a otras entidades, el descanso se fija cualquier otro día de la semana, de acuerdo con un programa elaborado a ese efecto por la administración de la entidad y la organización sindical respectiva.

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

Sección VII.- Descanso en los días de conmemoración nacional, oficial y los feriados 25 y 27 de julio

Artículo 83. Se conmemoran con carácter nacional los aniversarios siguientes:

- 1 de enero, «Aniversario de la Revolución»;
- 1 de mayo, «Día Internacional de los Trabajadores»;

- 26 de julio, «Día de la Rebeldía Nacional»;
- 10 de octubre, «Inicio de las Guerras de Independencia».

Se declaran como feriados los días 25 y 27 de julio de cada año.

Artículo 84. Se conmemoran oficialmente las efemérides siguientes:

- 28 de enero, «Natalicio del Héroe Nacional José Martí»;
- 24 de febrero, «Grito de Baire»;
- 8 de marzo, «Día Internacional de la Mujer»;
- 13 de marzo, «Ataque revolucionario al Palacio Presidencial»;
- 16 de abril, «Día del Miliciano»;
- 19 de abril, «Victoria de Playa Girón»;
- 17 de mayo, «Día de la Reforma Agraria y del Campesino»;
- 30 de julio, Caída de Frank País, «Día de los Mártires de la Revolución»;
- 12 de agosto, Victoria popular contra la Tiranía Machadista;
- 8 de octubre, Caída del Comandante Ernesto Che Guevara, «Día del Guerrillero Heroico»;
- 28 de octubre, Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos;
- 27 de noviembre, Fusilamiento de los Estudiantes de Medicina, «Día de Duelo Estudiantil»;
- 2 de diciembre, Desembarco de los Expedicionarios del Granma, «Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias»;
- 7 de diciembre, Caída del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, «Día de los Caídos en nuestras Guerras de Independencia».

Artículo 85. En los días de conmemoración nacional y en los feriados 25 y 27 de julio recesan las actividades laborales, con excepción de las labores relacionadas con la zafra azucarera y otros trabajos agropecuarios urgentes, industrias de proceso de producción continua, labores urgentes de la cadena puerto-transporte-economía interna, servicios de transporte y su aseguramiento técnico indispensable, hospitalarios y asistenciales, farmacias y expendios de gasolina de turno, funerarias, jardines vinculados con éstas y cementerios, hoteles, albergues, comunicaciones, transmisiones de radio y televisión, centros de recreación y atracciones turísticas, acopio y distribución de leche, y demás servicios públicos básicos y actividades de pesca y otras autorizadas por la ley.

Los restaurantes, cafeterías, espectáculos públicos y comercios de víveres abrirán a la hora que señalen los organismos respectivos durante los días de conmemoración nacional y los feriados 25 y 27 de julio. Los domingos abrirán en su horario habitual de trabajo.

Artículo 86. Cuando los días de conmemoración nacional 1 de enero, 1 de mayo y 10 de octubre coincidan con un domingo, el descanso dominical será regulado por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 87. Los espectáculos públicos suspenderán sus actividades el 30 de julio, Caída de Frank País, «Día de los Mártires de la Revolución», y el 7 de diciembre, Caída del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, «Día de los Caídos en nuestras Guerras de Independencia».

Sección VIII.- Vacaciones anuales pegadas

Artículo 88. Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones pagadas por cada once meses de trabajo efectivo. El mes de vacaciones se considera de treinta 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 al tiempo trabajado.

Artículo 89. Para determinar el acumulado de las vacaciones y la cuantía de la retribución se multiplican por el 9,09 por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulativo que da derecho al descanso.

Las licencias retribuidas que se otorgan al trabajador acumulan tiempo y salario a los fines de la concesión de las vacaciones pagadas.

Artículo 90. Las ausencias al trabajo por enfermedad, accidente u otra causa interrumpen el cómputo del tiempo que da derecho a las vacaciones pagadas, el que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.

Artículo 91. El tiempo de disfrute de las vacaciones pagadas se organiza y programa por la administración de la entidad laboral, oído el parecer de la organización sindical, conforme con los requerimientos de la producción o los servicios, y puede otorgarse por período de treinta, veinte, quince, diez o siete días. No obstante, la administración de la entidad laboral, a solicitud del trabajador, puede discrecionalmente considerar como de vacaciones pagadas dentro del período las ausencias de los trabajadores por cuestiones personales impostergables.

La programación y concesión de las vacaciones al personal docente del Ministerio de Educación y de otros organismos se ajustará a la organización del trabajo en materia educacional.

Artículo 92. La administración de la entidad laboral está obligada a conceder vacaciones pagadas una vez transcurrido el período acumulativo programado que da derecho a su disfrute.

Artículo 93. Las vacaciones pagadas empiezan a disfrutarse en día laborable. La administración de la entidad laboral no puede disponer su inicio en días de conmemoración nacional, feriados ni el día de la semana que le corresponde descansar al trabajador.

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

Artículo 94. Los períodos de vacaciones programados se disfrutan dentro del año de trabajo, y pasado éste no se acumulan en tiempo ni tampoco en su expresión económica. No obstante, si transcurrido el tiempo acumulado para disfrutar de dichos períodos surgen circunstancias excepcionales que demandan la permanencia del trabajador en su actividad, la administración de la entidad laboral, oído el criterio de la organización sindical y previa autorización de la autoridad administrativa superior, puede posponer el disfrute de dichas vacaciones por un término que no exceda de seis meses. La posposición tiene que notificarse por escrito al trabajador.

El tiempo de posposición acumula días y salarios a los fines de un nuevo período vacacional.

Artículo 95. La administración de la entidad laboral, siempre que pospone el descanso tiene que garantizar que el trabajador disfrute de no menos de siete días de vacaciones pagadas dentro del año de trabajo.

Artículo 96. Si decursado el período máximo de posposición se mantienen las condiciones que impidan la concesión de las vacaciones, la administración de la entidad laboral, previo acuerdo con la organización sindical, efectuará la liquidación en efectivo del tiempo que tenía pendiente el trabajador en el momento en

que dichas vacaciones fueron pospuestas, descontando de éste el que hubiera disfrutado.

Artículo 97. En caso de fallecimiento del trabajador, la cuantía acumulada por concepto de vacaciones anuales pagadas se abona por la entidad laboral a los familiares con derecho a pensión de la seguridad social, y, en su defecto, a los herederos que acrediten tal condición.

Artículo 98. El Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar, excepcionalmente, que en determinadas ramas, subramas, actividades o centro de trabajo, la administración, por necesidad de la producción o los servicios, pueda acordar con uno o más trabajadores, si éstos voluntariamente así lo aceptan, la liquidación en efectivo de sus vacaciones sin disfrutar de descanso. En esos casos el trabajador percibirá, además, el salario correspondiente a los días que trabaje dentro del período que le correspondía haber descansado.

CAPÍTULO IV. - SALARIOS Y OTROS PAGOS

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 99. El salario se determina conforme con el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo. Los trabajadores, sin distinción de raza, color, sexo, edad u origen nacional, perciben igual salario por igual trabajo.

Artículo 100. El Estado socialista garantiza a los trabajadores ocupados a tiempo de trabajo completo un salario mínimo mensual. El salario mínimo de los trabajadores de ocupación parcial es proporcional a la duración del tiempo de trabajo.

Artículo 101. El salario promedio que se paga a los trabajadores mientras cumplen obligaciones sociales y estatales en los días de conmemoración nacional, feriados y otras situaciones se calcula mediante el procedimiento que establece la legislación específica.

Sección II. - Organización del salario

Artículo 102. La remuneración por el trabajo se determina de acuerdo con la calidad y cantidad del trabajo ejecutado. El nivel de los salarios depende de la complejidad del trabajo realizado, del rendimiento del tiempo laborado, de las condiciones en que se realiza el trabajo, de sus resultados y demás factores objetivos.

Artículo 103. El nivel general de las tarifas salariales y de los sueldos, así como las medidas fundamentales en materia salarial, se deciden teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico-social del país, por el Consejo de Ministros, oído el parecer de la Central de Trabajadores.

Artículo 104. Los calificadores de ocupaciones y cargos que contienen la evaluación de los trabajos y las exigencias a la calificación de los trabajadores para ocuparlos son aprobados por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social con la participación de los organismos y los sindicatos.

Artículo 105. En dependencia de las condiciones organizativas del proceso laboral, de la organización del trabajo y de las posibilidades de control y medición de sus resultados, las formas de pago utilizables son a destajo o por rendimiento y a tiempo.

Los sistemas de la forma de pago a destajo o por rendimiento pueden ser individuales o colectivos. El

salario de los trabajadores que cobran a destajo o por rendimiento es proporcional a la cantidad de productos elaborados o de servicios prestados, y el de los trabajadores a tiempo, al realmente laborado.

Siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, se paga por los sistemas de la forma de pago a destajo o rendimiento, con el fin de asegurar el incremento de la productividad y mejorar la utilización de los medios y tiempo de trabajo.

Para determinar la tasa de destajo se utilizan la tarifa de la escala salarial correspondiente al trabajo que se ejecuta, el incremento por las condiciones laborales anormales, el coeficiente de interés económico-social y las normas de rendimiento o de tiempo.

Artículo 106. La producción defectuosa imputable al trabajador no se le paga o se le abona en cuantía reducida en dependencia del grado de utilización de los productos elaborados por éste.

Artículo 107. Como complemento de los sistemas de pago del salario se pueden abonar primas por el cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores que miden la eficiencia laboral.

Sección III.- Incrementos y adiciones

Artículo 108. El trabajador que desempeñe su actividad en condiciones laborales reconocidas como anormales recibe el incremento salarial previamente aprobado, durante el tiempo que trabaje bajo esas condiciones.

Artículo 109. En los casos autorizados por la ley, el trabajo realizado en los turnos nocturnos y mixtos se remunera en cuantía mayor que el que se realiza en los restantes turnos.

Artículo 110. Al trabajador que de manera habitual desarrolla dentro de la jornada laboral y en la propia entidad, además de su ocupación o cargo principal, otro u otros de distintos oficios o profesiones que tienen carácter adicional, se le paga un incremento salarial en la cuantía y según los requisitos establecidos. La simultaneidad de ocupaciones o cargos puede realizarse total o parcialmente.

Artículo 111. En algunas ocupaciones o cargos y actividades se establecen pagos por años de servicios prestados, a los fines de estimular la estabilidad de la fuerza de trabajo y lograr el aumento de la eficiencia de los trabajadores.

Sección IV.- Del pago en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados 25 y 27 de julio

Artículo 112. En los días de conmemoración nacional y los feriados 25 y 27 de julio, 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 o destajo se les abona el salario promedio, salvo que dichos días coincidan con los de su descanso semanal o con aquellos en que disfrutaban 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 el salario de la escala, las condiciones laborales anormales, el coeficiente de interés económico-social, el plus salarial y los pagos adicionales a que tengan derecho, salvo que 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;

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 el trabajo realizado, incluyendo el plus salarial y los pagos adicionales a que tengan derecho. La administración de la entidad laboral y la organización sindical de ese nivel, de común acuerdo, pueden sustituir el pago doble por el trabajo realizado en ese día por el pago sencillo y la concesión al trabajador de un día de descanso con el pago del salario;

ch) 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, tengan que concurrir al trabajo, no lo hagan, no tienen derecho a cobrar salario alguno por ese día.

Artículo 113. Los trabajadores que normalmente laboran en los espectáculos que conforme con el artículo 87 recesan el 30 de julio y el 7 de diciembre, reciben su salario de conformidad con lo establecido en el inciso a) o b), según el caso, del artículo precedente.

Sección V. - Garantías del salario

Artículo 114. Las administraciones de las entidades laborales están en la obligación de pagar a sus trabajadores los salarios sobre la base de las tarifas o sueldos, incrementos salariales, plus salarial y otros pagos adicionales legalmente establecidos.

Artículo 115. Cuando sea procedente modificar las condiciones salariales existentes, la administración de la entidad laboral lo comunica a los trabajadores con no menos de quince días de antelación a su ejecución.

Artículo 116. El salario de los trabajadores durante el período de prueba, el de los que formalizan la relación laboral y el de aquellos que son trasladados definitivamente de ocupación o cargo en la entidad se determinan sobre la base de las tarifas o sueldos, los incrementos salariales y los pagos adicionales legalmente establecidos que les corresponden según el cargo u ocupación que pasen a desempeñar.

No obstante, continuarán devengando su salario histórico reconocido aquellos trabajadores que son trasladados dentro de la entidad laboral para una ocupación más compleja y que tiene fijado un salario mayor al de la plaza que ocupaban, pero inferior al histórico.

Similar situación tendrán otros casos de movimientos o traslados que con carácter muy excepcional autorice la ley.

Artículo 117. Los recién graduados de la enseñanza técnico-profesional y superior, sin vínculo laboral, cuando establecen relaciones de trabajo en un cargo cuyo requisito de calificación exija esos conocimientos, reciben sus salarios en la cuantía y durante los términos especialmente establecidos.

Reciben igual tratamiento los egresados de la enseñanza general que hayan realizado, para comenzar a trabajar, curso de habilitación o adiestramiento profesional.

Artículo 118. Cuando se produce una interrupción en las labores por causas no imputables al trabajador, se le garantiza al mismo una parte de su salario, salvo las excepciones que establece la ley.

En el caso de interrupción imputable al trabajador no se realiza pago alguno.

Artículo 119. Cuando un trabajador o grupo de trabajadores determina la variación progresiva de las normas de trabajo con que labora, como resultado de su inventiva sobre los factores técnico-materiales de la producción o de la organización del trabajo o ambas, recibe una garantía o estímulo salarial a partir de la aplicación de las nuevas normas y por el término y cuantía establecidos.

Artículo 120. Los trabajadores cobran un salario durante el tiempo de la jornada laboral debidamente acreditado en que no concurren a su trabajo con conocimiento de la entidad laboral, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, por los motivos siguientes:

- a) desempeñar funciones electivas como diputado o delegado del Poder Popular o como juez lego de los tribunales populares;
- b) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoquen el Gobierno o las organizaciones políticas, sociales y de masas, o en congresos internacionales;
- c) ser citado judicialmente por el tribunal o la fiscalía o por los órganos de investigación;
- ch) ser citado o movilizado militarmente;
- d) disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;
- e) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermano o hijo;
- f) someterse a exámenes médicos programados por la administración de la entidad laboral o en cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente, o donar sangre;
- g) estar detenido o sometido a prisión preventiva, cuando el acusado no resulte sancionado;
- h) otras situaciones que prevé la ley.

Artículo 121. Los trabajadores que se movilizan para cumplir tareas económicas priorizadas se atienden, en cuanto a ingresos, a las disposiciones que sobre garantía salarial y pago por el trabajo están vigentes para las actividades a las que se incorporaría

Artículo 122. El trabajador que cumple misión de carácter internacionalista que presta el Estado cubano conserva durante la misma el salario que percibía al momento de su partida, el cual puede incrementarse durante ese período, en los casos y cuantías previstos en la ley.

Sección VI. - Condiciones del pago del salario

Artículo 123. El salario se paga en moneda de curso legal al menos una vez al mes, excepto aquellos componentes de la remuneración para los que se establecen plazos mayores.

Cuando el día del pago coincida con uno no laborable, el salario se paga al menos el día laborable anterior. Para cambiar los plazos de pago se necesita el consentimiento de la organización sindical correspondiente.

Artículo 124. El salario se abona a los trabajadores en el lugar donde ejecutan el trabajo. No obstante, se pueden hacer excepciones a este principio cuando la naturaleza del trabajo lo justifique, si así se estipula en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 125. Las entidades laborales pueden efectuar en el salario de los trabajadores y en las prestaciones de la seguridad social a corto plazo las retenciones siguientes:

- a) Las provenientes de embargo por decisiones de la autoridad competente por pensiones alimenticias;
- b) Las provenientes de embargo por decisión de la autoridad competente por créditos a favor del Estado, y las empresas y bancos estatales;
- c) Las que autoriza la ley en las cuantías que ésta establece.

El descuento sólo puede ascender a un tercio del salario o la prestación, pudiendo alcanzar hasta la mitad de éste en los casos de los incisos a) y b).

Artículo 126. El trabajador tiene derecho a examinar los documentos que hayan servido de base para el pago de su salario.

Sección VII. - Otros pagos

Artículo 127. Los trabajadores de las entidades laborales autorizadas a formar fondos de premios pueden ser estimulados materialmente por el cumplimiento o sobre cumplimiento de indicadores previstos previamente seleccionados, que propendan a una mayor eficiencia económica.

El fondo de premios se distribuye por la administración de la entidad laboral previo acuerdo con la organización sindical, sobre la base del reglamento aprobado al efecto.

Artículo 128. Se pueden establecer primas especiales para estimular el cumplimiento o sobre cumplimiento de objetivos económicas específicos.

Artículo 129. La administración de la entidad laboral viene obligada a brindar alimentación y alojamiento adecuado 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.

CAPÍTULO V.- NORMACIÓN DEL TRABAJO

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 130. Las normas y normativas de trabajo expresan los gastos de trabajo vivo necesario para realizar una actividad laboral y precisan el deber social de cada trabajador que labora en determinadas condiciones técnico organizativas, con la calificación requerida y que ejecute su labor con habilidad e intensidad medias. La normación debe contribuir al incremento de la productividad del trabajo y la eficiencia laboral, elementos fundamentales para la planificación y desarrollo de la economía socialista.

Artículo 131. En la elaboración de las normas y normativas 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 e higiene del trabajo y demás condiciones técnico-organizativas existentes o de posible creación en cada caso, y que pueden incidir en las mismas.

Artículo 132. Las normas y normativas de trabajo son de obligatoria utilización en las entidades laborales estatales, para garantizar la organización del trabajo, la planificación de la producción, el número de trabajadores y su estimulación moral y material.

Sección II. - Planificación y ejecución de la normación del trabajo

Artículo 133. El proceso de normación del trabajo se desarrolla conforme con un plan que comprende la elaboración y revisión de las normas y normativas y está orientado, fundamentalmente, a la ampliación de la esfera de la normación y al perfeccionamiento de las normas existentes. En este proceso tiene derecho a participar la organización sindical.

Artículo 134. La normación del trabajo se ejecuta por la administración de las empresas y unidades presupuestadas, los organismos de la Administración Central del Estado y las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, oído el criterio de la organización sindical respectiva y con la participación de los trabajadores.

Sección III.- Aprobación de las normas y normativas de trabajo

Artículo 135. Las normas y normativas de trabajo que son de aplicación sólo en una empresa o unidad presupuestada y para condiciones técnico organizativas específicas se aprueban por la administración de la misma con el acuerdo de la organización sindical correspondiente.

Artículo 136. Las normas y normativas de trabajo para actividades que se desarrollan en dos o más empresas o unidades presupuestadas en condiciones técnico-organizativas iguales o similares se aprueban por los organismos de la Administración Central del Estado o, en su caso, por la dirección administrativa del órgano local del Poder Popular, de acuerdo con la organización sindical correspondiente.

Artículo 137. Las discrepancias que surgen entre la administración de las entidades laborales y la organización sindical en ocasión de la aprobación de las normas de trabajo son resueltas de conjunto por las respectivas instancias superiores.

Sección IV. - Implantación de las normas

Artículo 138. La administración de la empresa o unidad presupuestada es responsable de la implantación de las normas de trabajo, previo acuerdo con la organización sindical.

Artículo 139. Antes de implantar las normas de trabajo o modificar las existentes, es obligatorio crear las condiciones técnico-organizativas previstas en dichas normas y efectuar la discusión previa con los trabajadores interesados, con quince días de antelación como mínimo. El plazo antes mencionado puede ser reducido en los procesos de producción individual o en pequeñas series y otros en los que varía frecuentemente el surtido de la producción.

Artículo 140. Para la implantación de las normas de trabajo es requisito indispensable la creación o conservación de las condiciones técnico-organizativas que fueron consideradas en el momento de su elaboración.

Sección V - Revisión de las normas y normativas de trabajo

Artículo 141. La revisión de las normas y normativas se realiza con el objetivo de hacer corresponder sus valores con las condiciones técnico-organizativas existentes en cada período.

Artículo 142. En el proceso de revisión de las normas y normativas se tienen en cuenta el grado de cumplimiento de las mismas, su tiempo de vigencia y la necesidad de que las modificaciones de éstas no constituyen un freno al desarrollo de la productividad del trabajo.

Artículo 143. Cuando se comprueba que hubo error en su elaboración o aplicación, o cuando se efectúan variaciones en la organización de la producción y el trabajo, en la tecnología, en las características de las materias primas o materiales, en el diseño o en las normas de calidad de los productos y en las normas de consumo material, es necesario proceder a la revisión de las normas y normativas para su inmediata modificación.

Artículo 144. Las normas y normativas también deben ser modificadas cuando algunos trabajadores, con el apoyo del colectivo que labora conforme con determinadas normas y normativas, propongan pasar a trabajar con otras más progresivas.

Sección VI. - Control de las normas de trabajo

Artículo 145. Las normas de trabajo deben ser controladas por la administración de las empresas y unidades presupuestadas, a fin de analizar la experiencia derivada de su aplicación y los niveles de producción y productividad alcanzados y detectar la necesidad o no de introducirles modificaciones o ajustes. Los requisitos de este control deben ser notificados a la organización sindical correspondiente.

CAPÍTULO VI. - DISCIPLINA LABORAL

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 146. La observancia de la disciplina laboral es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, por cuanto constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos y sociales en que están empeñados los trabajadores.

Artículo 147. La educación de los trabajadores en el estricto cumplimiento de sus deberes es tarea principal y permanente de los dirigentes de la producción y los servicios, apoyados en la gestión diaria de la organización sindical.

Artículo 148. Las administraciones de las entidades laborales estatales y de las empresas y dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas están facultadas tanto para estimular moral y materialmente los éxitos laborales de los trabajadores como para aplicar medidas disciplinarias a quienes violen la disciplina laboral.

Artículo 149. Todos los trabajadores gozan de las garantías necesarias para hacer valer sus derechos en los procedimientos disciplinarios o en los relativos a las distinciones o estímulos por los éxitos en el trabajo.

Artículo 150. En el desarrollo de las relaciones de trabajo, la administración de la entidad laboral desempeña un papel determinante en la consecución de los objetivos económicos propuestos y, consecuentemente con ello, en el cumplimiento de la disciplina laboral que coadyuve a su logro. En tal sentido debe asegurar que el trabajador conozca cabalmente el contenido de su ocupación o cargo, con el propósito de que cumpla adecuadamente con la actividad que desempeña; informar detalladamente al colectivo las tareas incluidas en el plan a través de los mecanismos establecidos; facilitar las condiciones necesarias de trabajo; facilitar los medios de trabajo, así como los de protección necesarios; mantener informados a los trabajadores, mediante orientaciones verbales, circulares, avisos y demás instrucciones,

de todo lo concerniente al cumplimiento de sus obligaciones laborales y proveer y asegurar el disfrute del derecho al salario con arreglo al trabajo, los beneficios de la seguridad social, las vacaciones anuales pagadas y los demás derechos reconocidos en la ley o convenio colectivo de trabajo.

Artículo 151. Los trabajadores tienen que cumplir las obligaciones generales y específicas que les vienen impuestas en razón de la ocupación o cargo que desempeñan. Por tanto, deben asistir regular y puntualmente a su trabajo; aprovechar al máximo la jornada laboral; cumplir el contenido de su ocupación o cargo, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento disciplinario correspondiente; cumplir las regulaciones de protección e higiene del trabajo reglamentadas para su puesto de labor, utilizando debidamente los medios de protección que les sean entregados y los relativos a la prevención de incendios; cuidar de la propiedad socialista y de los recursos materiales que les confían para el desempeño de sus labores y cumplir los demás deberes establecidos en la ley.

Sección II. - Medidas encaminadas a estimular el éxito en el trabajo

Artículo 152. La organización sindical y la administración de la entidad laboral están facultadas para conceder estímulos y distinciones morales y materiales a los trabajadores, tanto individual como colectivamente, por el cumplimiento destacado de sus obligaciones laborales, sus éxitos en la emulación socialista, la elevación de la productividad del trabajo, el aumento y mejoramiento constante de la producción y la prestación de los servicios, el logro de soluciones mediante innovaciones y racionalizaciones, la permanencia en la ocupación, el centro de trabajo o rama durante su vida laboral, el esfuerzo en el ahorro y otras contribuciones a la economía.

Artículo 153. Los estímulos morales y materiales que generalmente se conceden son:

- a) reconocimiento escrito;
- b) divulgación de sus méritos;
- c) entrega de distintivos, banderas o diplomas de honor;
- ch) entrega de obsequios y otros estímulos materiales;
- d) facilidades en la adquisición de determinados artículos o en el disfrute de determinados servicios.

En la ley y en los convenios colectivos se pueden prever otros estímulos.

Artículo 154. Los trabajadores que hayan ejecutado tareas especialmente destacadas pueden ser propuestos por la administración de la entidad laboral, la organización sindical y la organización juvenil a los organismos y organizaciones superiores para que se les considere a los efectos de la concesión de condecoraciones y otras distinciones.

Artículo 155. La entrega de estímulos y distinciones se hace públicamente con expresa mención de los motivos por los cuales se concedería

Artículo 156. La administración de la entidad laboral está obligada a dejar constancia de la entrega de estímulos y distinciones en los expedientes laborales de los trabajadores.

Artículo 157. La ley regula el procedimiento para la concesión de los estímulos y distinciones a los trabajadores.

Sección III. - Violaciones de la disciplina laboral de los trabajadores y medidas disciplinarias

Artículo 158. Se consideran violaciones de la disciplina laboral los actos y conductas siguientes:

- a) la infracción del horario de trabajo;
- b) la ausencia injustificada;
- c) la falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
- ch) la desobediencia;
- d) el maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
- e) la negligencia;
- f) las violaciones de las disposiciones reglamentarias de las leyes sobre el secreto estatal y la seguridad y protección física;
- g) el daño a los bienes de la entidad laboral en ocasión del trabajo;
- h) la pérdida, sustracción o desvío y la apropiación mediante engaño de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros;
- i) cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delito en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo;
- j) la inobservancia de los reglamentos disciplinarios vigentes en las entidades laborales;
- k) el incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece.

Artículo 159. Teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, las condiciones personales del infractor, su historia laboral, su conducta actual, la gravedad de los hechos y los perjuicios causados, puede aplicarse una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) amonestación privada o pública;
- b) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, por término de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su plaza;
- c) traslado a otra plaza con pérdida de la que ocupaba el trabajador;
- ch) suspensión del vínculo laboral con la entidad laboral por un término de hasta treinta días;
- d) separación definitiva de la entidad.

La ley puede establecer excepcionalmente determinadas medidas disciplinarias de contenido económico o de privación temporal de algunos beneficios laborales.

Sección IV. - Aplicación de las medidas disciplinarias

Artículo 160. Las administraciones de las entidades laborales estatales y de las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas están facultadas para aplicar las medidas disciplinarias adecuadas, de entre las autorizadas en el presente Código, a cuyo efecto se hace constar por escrito la medida, así como los elementos de valoración a que se refiere el párrafo primero del artículo precedente.

Artículo 161. Las administraciones de las entidades laborales no autorizadas en el artículo anterior para la aplicación de medidas disciplinarias deben solicitar su imposición a los tribunales municipales populares.

Artículo 162. Las medidas disciplinarias imponibles por las violaciones previstas en los incisos *a), b), c), ch), d) y k)* del artículo 158, dado que por su naturaleza son de inmediato conocimiento, se aplican o se solicitan, en su caso, por el representante de la administración de la entidad laboral facultado para ello, dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la fecha en que se cometió la infracción de que se trate. Transcurrido este término prescribe la acción de las administraciones para aplicar o solicitar dichas medidas.

Artículo 163. Las medidas disciplinarias imponibles por las violaciones previstas en los incisos *e), f), g), h), i) y j)* del artículo 158 se aplican o se solicitan, en su caso, por el representante de la entidad laboral facultado para ello, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que lleguen a su conocimiento las infracciones de que se trate.

Cuando para imponer una medida disciplinaria por una de las conductas señaladas se requiera la realización de una investigación previa, el inicio de la misma suspende el término señalado en el párrafo anterior, el resto del cual comienza a decursar nuevamente el día siguiente de haber finalizado dicha investigación. del inicio de la investigación debe dejarse constancia escrita a los fines del cómputo del término correspondiente.

Artículo 164. La acción de las administraciones para imponer o, en su caso, solicitar las medidas disciplinarias a un trabajador por alguna de las violaciones especificados en el artículo anterior prescribe por el transcurso de un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción.

Artículo 165. Si el trabajador comete la violación de la disciplina del trabajo mientras estuviese en el extranjero o a bordo de nave o aeronave cubana, los términos dentro de los cuales podrán aplicársele las medidas disciplinarias comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que regrese al país.

Artículo 166. El cumplimiento de las medidas disciplinarias previstas en la ley, impuestas por violaciones de la disciplina laboral, comienza a decursar a partir del siguiente día hábil al de su notificación por escrito al trabajador.

Artículo 167. En los casos en que la administración impone la medida disciplinaria, el trabajador puede establecer reclamación contra ella ante el tribunal y en el término que se establece en el artículo 262 del presente Código.

Artículo 168. Durante todo el curso del proceso judicial laboral y hasta la sentencia firme que se dicte en el mismo se mantendrá el cumplimiento de la medida a resultas de lo que en definitiva se decida en la vía judicial.

Artículo 169. Cuando los hechos que dan lugar a la imposición de una medida disciplinaria pueden

constituir un delito, la incoación del proceso penal no impide la ejecución de la medida disciplinaria impuesta, ni paraliza el proceso laboral correspondiente. El fallo en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal.

Artículo 170. La ley determina los actos o conductas sancionables o que resulten incompatibles con la permanencia del trabajador en funciones judiciales, docentes, científico-investigativas, ferroviarias u otras, así como el procedimiento para la adopción de las medidas que correspondan.

Sección V. - Infracciones de la disciplina laboral y aplicación de medidas disciplinarias a los dirigentes y funcionarios administrativos estatales

Artículo 171. Las infracciones de la disciplina laboral de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales, con respecto a sus relaciones con sus subordinados, son las siguientes:

- a) imponer medidas disciplinarias no autorizadas por la ley o violar las formalidades dispuestas por la legislación de modo que se produzca la indefensión del subordinado al que se le impuso la medida;
- b) no exigir el cumplimiento de los reglamentos disciplinarios de los trabajadores;
- c) no solicitar o no imponer, en su caso, medidas disciplinarias a sus subordinados cuando proceda;
- ch) encubrir las violaciones de la disciplina cometidas por otros dirigentes, funcionarios o por trabajadores;
- d) no reportar las irregularidades en el horario de trabajo o las ausencias de sus subordinados;
- e) violar otras disposiciones establecidas sobre política laboral y de seguridad social;
- f) faltar al respeto o maltratar de palabra o de obra a otros dirigentes, funcionarios o a trabajadores;
- g) incumplir injustificadamente las medidas establecidas para la protección e higiene del trabajo;
- h) no propiciar la evaluación eficiente de los trabajadores;
- i) no tener en cuenta, para la designación, contratación y movimiento de los trabajadores, lo establecido en las regulaciones vigentes al respecto;
- j) emplear o promover a dirigentes, funcionarios o trabajadores, o permitir que sus subordinados lo hagan, por la sola razón de amistad o parentesco o cualquier otra motivación ajena al interés social de aplicar una correcta política en ese sentido;
- k) violar las regulaciones sobre salarios y las relativas a la formación y distribución de los fondos de estimulación económica;
- l) incumplir por negligencia o por otra causa que le sea imputable cualesquiera otras obligaciones propias de los cargos respectivos o las órdenes o instrucciones recibidas de sus

superiores jerárquicos, dispuestas dentro de las facultades y atribuciones que ostentan.

Artículo 172. Las infracciones de la disciplina laboral de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales con respecto a sus relaciones con sus superiores, con otros dirigentes o funcionarios y con trabajadores que no les están subordinados, son las siguientes:

- a) no tratarlos con el debido respeto y consideración;
- b) solicitar la realización de actividades ilegales o violatorias de lo establecido por la autoridad competente;
- c) proporcionar a los dirigentes y funcionarios u obtener de los mismos ventajas para sí o para otros, respecto a la adquisición de productos o a la prestación de servicios, a cambio de beneficios personales o sin esas condiciones.

Artículo 173. Las infracciones de la disciplina laboral de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales respecto al cumplimiento de la legalidad socialista son las siguientes:

- a) incumplir, en el ejercicio de sus funciones, las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea la jerarquía de las mismas, las sentencias judiciales, las decisiones arbitrales o cualquier otra disposición de obligatorio cumplimiento;
- b) incumplir las medidas que en el ejercicio de sus facultades dicten los organismos rectores de la rama o actividad en cuestión.

Artículo 174. Los dirigentes y funcionarios administrativos estatales también infringen la disciplina laboral al incumplir las normas de conducta establecidas para el ejercicio de sus cargos, en relación con los ciudadanos, respecto a los bienes y recursos bajo su responsabilidad o custodia y con su conducta personal.

Artículo 175. Teniendo en cuenta la importancia y gravedad de la falta cometida, sus consecuencias, circunstancias concurrentes, trascendencia, la intención del infractor, su historia laboral y su conducta, así como si es reincidente o no, a los dirigentes y funcionarios administrativos estatales que incurren en infracciones de la disciplina les será impuesta una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) amonestación privada;
- b) amonestación ante el consejo de dirección o de administración, según el caso, del nivel que corresponda o ante el comité ejecutivo del órgano local del Poder Popular;
- c) multa por un importe desde el 5 por ciento al 100 por ciento del salario de un mes;
- ch) traslado provisional para un cargo de dirección o de funcionario, en su caso, de menor nivel, por un término no menor de un mes ni mayor de seis meses;
- d) traslado provisional para un cargo que no sea de dirección ni de funcionario, en su caso, por un término no menor de un mes ni mayor de seis meses;
- e) democión para un cargo de dirección o de funcionario, en su caso, de menor nivel, con inhabilitación para ser promovido antes del transcurso de un año;
- f) democión para un cargo que no sea de dirección ni de funcionario, en su caso, con

inhabilitación para ser promovido a cargos de dirección o de funcionario, en su caso, antes del transcurso de dos años;

g) separación definitiva del cargo, lo que implica desvinculación laboral del sistema del órgano u organismo.

Los superiores de los dirigentes y de los funcionarios están obligados a señalarles los errores que éstos cometan, aunque no constituyan infracciones de la disciplina.

Artículo 176. La aplicación de medidas disciplinarias de carácter administrativo a los que ocupan cargos de dirección y de funcionarios la realiza, mediante escrito, el jefe de la entidad laboral o, en su caso, el dirigente facultado para ello dentro del sistema del órgano u organismo a que pertenezca.

Artículo 177. La acción para iniciar el proceso disciplinario contra los dirigentes y funcionarios por infracciones de la disciplina se ejerce dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que lleguen a conocimiento de la autoridad facultada los actos o conductas correspondientes.

La acción para imponer una medida disciplinaria prescribe por el transcurso de dos años a partir de la fecha en que se cometió la infracción.

Artículo 178. La imposición de medidas disciplinarias de carácter administrativo a los dirigentes y funcionarios es independiente del resultado del proceso penal que pueda iniciarse.

Sección VI. - Reglamentos disciplinarios

Artículo 179. En las entidades laborales estatales, además de las disposiciones generales sobre la disciplina laboral contenidas en este Código y en la ley, son de aplicación los reglamentos disciplinarios, que pueden ser internos, ramales o para determinada categoría de trabajadores.

Artículo 180. Los reglamentos disciplinarios, teniendo en cuenta la actividad laboral de que se trate, contienen una enumeración particularizada de las obligaciones, prohibiciones e infracciones de la disciplina laboral de los trabajadores a los que se les aplicaría

Artículo 181. Los reglamentos disciplinarios se analizan y discuten en asamblea de trabajadores antes de ser aprobados y puestos en vigor.

La ley determina el procedimiento de elaboración de estos reglamentos y las autoridades facultadas para aprobarlos y ponerlos en vigor.

Sección VII. - Indemnización de daños y perjuicios por la aplicación de medidas disciplinarias indebidas

Artículo 182. El trabajador tiene derecho a recibir de la administración de la entidad laboral indemnización por los daños y perjuicios económicos sufridos indebidamente, en los casos de imposición de medidas disciplinarias en los que el tribunal o autoridad competente disponga su exoneración o le aplique una medida de menor severidad.

Cuando se disponga la exoneración de un trabajador, la administración deberá informarlo en asamblea de trabajadores..

Artículo 183. La autoridad competente que exonere a un dirigente o funcionario de la medida disciplinaria

o provisional indebidamente impuesta o sustituya la medida por otra de menor severidad, dispondrá de oficio el reintegro al cargo, si procediere, y, en todo caso, el abono de la indemnización de daños y perjuicios que le corresponde.

Artículo 184. A los efectos de fijar la cuantía de la indemnización, el tribunal o autoridad competente tiene en cuenta las reglas siguientes:

- a) La cuantía de la indemnización no puede ser nunca superior al salario que hubiera percibido el interesado de haberse encontrado trabajando, deducidos los ingresos percibidos en concepto de salarios por actividades estatales realizadas durante el proceso disciplinario;
- b) se tendrá en cuenta el tiempo en que el interesado dejó de percibir su salario o la cuantía en que éste quedó disminuido.

Artículo 185. Se hará efectivo el pago de la indemnización dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que se haya notificado a la administración o, en su defecto, al trabajador la resolución firme del tribunal popular o de la autoridad competente.

Sección VIII. - Responsabilidad material

Artículo 186. Los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores responden materialmente de los daños que ocasionan a los recursos materiales y financieros asignados a la entidad laboral donde desempeñan sus funciones.

Artículo 187. La responsabilidad material comprende una de las medidas siguientes:

- a) La restitución de la cosa;
- b) La reparación del daño material;
- c) La indemnización de los perjuicios económicas.

Artículo 188. La ley establece el procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad material.

Sección IX. - Rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente

Artículo 189. Todo trabajador a quien se aplique una medida disciplinaria, una vez cumplida ésta, queda rehabilitado por el transcurso del término que la ley establece para cada caso, y siempre que durante el mismo no haya cometido una nueva violación de la disciplina laboral.

Artículo 190. El trabajador que haya cumplido una medida disciplinaria puede ser rehabilitado antes de que transcurra el término, siempre que mantenga un comportamiento ejemplar o se destaque por alguna actitud meritoria. La rehabilitación en este caso la decide la administración, oído el parecer de la organización sindical.

Artículo 191. La ley establece los términos y condiciones en que se produce la rehabilitación del trabajador y los efectos de ello en la vida laboral.

Artículo 192. La ley determina las condiciones especiales de rehabilitación aplicables a los trabajadores docentes, ferroviarios, de la actividad científico-investigativa y otros.

Sección X. - Rehabilitación de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales

Artículo 193. Todo dirigente o funcionario a quien se aplique una medida disciplinaria, una vez cumplida ésta, queda rehabilitado administrativamente en un término no inferior a seis meses ni mayor a tres años, el cual es establecido por la autoridad en la disposición que impone la medida. La rehabilitación consiste en la recuperación de todos sus derechos por parte del infractor.

Artículo 194. El término para la rehabilitación comienza a decursar a partir de la fecha en que se cumple la medida disciplinaria.

Se considera rehabilitado el dirigente o funcionario a quien se aplique una medida disciplinaria, al vencer el término de rehabilitación establecido, si durante éste ha mantenido una conducta laboral, social y política correctas.

Artículo 195. El término de rehabilitación se interrumpe si durante su transcurso el infractor comete una nueva infracción. En este caso la rehabilitación se produce cuando transcurra el término establecido para la primera rehabilitación más el término establecido para la segunda.

CAPÍTULO VII. - PROTECCIÓN E HIGIENE DEL TRABAJO

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 196. Los trabajadores tienen derecho a exigir a la administración de la entidad laboral que les garantice condiciones de trabajo seguras e higiénicas y a recibir los demás beneficios que se deriven de la legislación de protección e higiene del trabajo.

Artículo 197. La administración de la entidad laboral está obligada a garantizar condiciones de trabajo seguras e higiénicas, a mejorarlas sistemáticamente, a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a cumplir las disposiciones legales dictadas en esta esfera.

Artículo 198. La administración de la entidad laboral está obligada a prever en sus planes económicos los recursos materiales y financieros correspondientes a la protección e higiene del trabajo.

Artículo 199. La organización sindical en sus distintos niveles puede promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo, participar en la elaboración de los planes de medidas al respecto y exigir el cumplimiento de las disposiciones vigentes de protección e higiene del trabajo, ejerciendo las atribuciones que le confiere la ley en esta esfera.

Sección II. - Obligaciones y derechos recíprocos

Artículo 200. Para el ejercicio de la actividad laboral en condiciones seguras, la administración de la entidad laboral está obligada a instruir y adiestrar a sus técnicos, dirigentes y demás trabajadores en los requisitos de protección e higiene del trabajo que tienen que cumplir para el desempeño de su ocupación en condiciones seguras.

Los trabajadores están obligados a participar en la instrucción brindada y a cumplir las orientaciones impartidas en la misma.

Artículo 201. La administración de la entidad laboral está obligada a entregar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección individual que obran en los listados oficiales y a instalar los de protección colectivos que procedan, así como a garantizar el mantenimiento y reparación de ambos.

Los trabajadores están obligados a utilizar y cuidar los medios de protección individual y colectiva.

Artículo 202. La administración de la entidad laboral está obligada a exigir el reconocimiento médico pre-emprego y periódico a los trabajadores con el objeto de determinar sus aptitudes y estado de salud para desempeñar determinadas ocupaciones. Por su parte, los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a ambos tipos de reconocimiento.

Artículo 203. Los trabajadores que no pueden continuar ejerciendo su actividad habitual por invalidez parcial tienen derecho a que se les ofrezca empleo de acuerdo con su capacidad residual de trabajo, y a estos fines se les debe brindar la oportunidad de calificarse o recalificarse.

Cuando se agotan todas las posibilidades de reubicar internamente a los trabajadores que presentan invalidez parcial, la administración de la entidad laboral debe recurrir al órgano de trabajo territorial con el mismo objetivo.

Artículo 204. A los estudiantes que participan en la actividad laboral como parte de su formación integral, la administración de la entidad laboral debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro e higiénico, instrucciones sobre protección e higiene del trabajo y entregarles los medios de protección individual, conforme con los listados oficiales.

También la administración al determinar la actividad laboral a cumplir por los estudiantes se atenderá, en dependencia del sexo y edad de éstos, a lo establecido en los artículos 210, 212, 221, 224 y 225 de este Código.

Sección III. - Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 205. La administración de la entidad laboral investiga las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales relacionados con la actividad que desarrolla, tomando medidas adecuadas para la eliminación de los mismos, y brinda la información necesaria a los organismos competentes y a la organización sindical.

Artículo 206. La administración de la entidad laboral debe colaborar en las investigaciones que por la ocurrencia de accidentes graves o fatales realicen los organismos facultados y la organización sindical.

Sección IV. - Construcciones e instalaciones

Artículo 207. La administración de la entidad laboral está obligada a cumplir las disposiciones legales sobre protección e higiene del trabajo en toda nueva construcción, modificación y ampliación de locales, en la fabricación e instalación de medios de trabajo, en la organización de los procesos productivos, así como para iniciar la explotación correspondiente.

Artículo 208. Los organismos competentes fiscalizan el cumplimiento de la legislación sobre protección e higiene del trabajo durante las diferentes etapas del proceso inversionista, ejerciendo las facultadas que al

respecto les están conferidos.

Sección V - Derecho a no laborar en situaciones de peligro

Artículo 209. El trabajador que considere que su vida se encuentra en peligro por no haberse aplicado las medidas de protección pertinentes tiene derecho a no laborar en su puesto de trabajo o a no realizar determinadas actividades propias del mismo hasta tanto se eliminen los riesgos existentes, pero queda obligado a trabajar, provisionalmente, en otro puesto de trabajo que le sea asignado.

La ley determina las condiciones y cuantía del pago del salario en estos casos.

CAPÍTULO VIII. - TRABAJO DE LA MUJER

Sección I. - Plazas preferentes para mujeres

Artículo 210. La administración de la entidad laboral, en los casos en que se requiera ocupar, mediante nuevos ingresos, plazas vacantes correspondientes a las declaradas preferentes para mujeres, y siempre que haya concurrido fuerza de trabajo femenina con los requisitos exigidos para el desempeño de esas plazas, debe ocuparlas con mujeres.

Sección II. - Condiciones de trabajo para la mujer

Artículo 211. La entidad laboral debe crear y mantener condiciones de trabajo e higiénico-sanitarias adecuadas para la participación de la mujer en el proceso laboral.

Artículo 212. A la mujer trabajadora se le garantizan condiciones de trabajo que estén en armonía con sus particularidades físicas y fisiológicas, considerando su decisiva participación en el trabajo y reconociendo su elevada función social como madre.

Sección III. - Protección especial a la mujer

Artículo 213. Las mujeres grávidas o en disposición de tener descendencia no se emplearán en actividades u oficios que afecten su aparato ginecológico, la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo.

Artículo 214. Las administraciones de las entidades laborales deben atenerse al resultado del certificado médico para emplear a mujeres no comprendidas en el artículo anterior en las ocupaciones incluidas en los listados de puestos y actividades no recomendables para la mujer.

Los listados de puestos y actividades no recomendables son aprobados y actualizados centralizadamente, y en su confección se tienen en cuenta los convenios internacionales suscritos por Cuba en materia de protección e higiene del trabajo, los criterios médico-científicos, así como el progreso tecnológico y los cambios de las condiciones de trabajo.

Sección IV - Protección a la maternidad

Artículo 215. Toda trabajadora grávida o que tenga hijos de hasta un año de edad está exenta de la realización de horas extras de trabajo, turnos dobles o comisión de servicio fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo.

Artículo 216. La trabajadora grávida que debido a ese estado se ve impedida de desempeñar el cargo que ocupa debe ser trasladada provisionalmente, previo dictamen médico, a otro adecuado a sus posibilidades físicas. La ley determina las condiciones y cuantía del pago en estos casos.

Artículo 217. Durante el embarazo la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía que establece la ley a los fines de su atención médica y estomatológica.

Artículo 218. La trabajadora tiene derecho también, en razón de la maternidad, a la concesión de licencia retribuida hasta las seis semanas anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Tiene derecho, además, a otras licencias retribuidas complementarias para facilitar la atención médica a su hijo. En caso de embarazo múltiple la licencia retribuida anterior al parto se extiende a ocho semanas.

Artículo 219. La entidad laboral debe conceder licencias no retribuidas a aquellas trabajadoras que lo requieran, para la atención de sus hijos menores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la ley. Esta licencia es de hasta nueve meses cuando el hijo es menor de un año de edad y de hasta seis meses cuando es mayor de esta edad y menor de dieciséis años. En ambos casos se garantiza a la trabajadora el derecho a mantenerse en la plaza que desempeña.

CAPÍTULO IX. - TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 220. El Estado dicta medidas dirigidas a que las entidades laborales den la atención necesaria y especial a los adolescentes de quince y dieciséis años. de edad que por razones excepcionales son autorizados a incorporarse al trabajo, a fin de lograr su mejor preparación, adaptación a la vida laboral y el continuo desarrollo de su formación profesional y superación cultural.

La entidad laboral está obligada, antes de incorporar al trabajo al adolescente, a disponer y practicar un examen médico y obtener certificación de su estado de salud, a fin de determinar si está apto física y psíquicamente para el trabajo.

Artículo 221. Los adolescentes tienen derecho a que la administración de la entidad laboral les facilite una preparación inicial que los capacite y adiestre para el trabajo.

Sección II. - Condiciones especiales de trabajo

Artículo 222. La jornada de trabajo de los adolescentes no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta semanales, y no se les permite laborar en días de descanso, salvo que el trabajo que realicen sea por motivos de excepcional interés social.

Sección III. - Prohibiciones

Artículo 223. Los adolescentes deben ser empleados en trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental.

Artículo 224. Se prohíbe emplear adolescentes en:

- a) labores de estiba u otras en las que se manipulen pesos excesivos;

- b) extracción de minerales;
- c) lugares donde se utilicen sustancias nocivas, reactivas o tóxicas;
- ch) trabajos de subsuelo;
- d) trabajos de altura;
- e) trabajos nocturnos;
- f) trabajos en que su seguridad o la de otras personas esté sujeta a su responsabilidad.

Artículo 225. Las personas de diecisiete años de edad hasta que arriben a los dieciocho, no pueden ser empleadas en trabajos en el subsuelo ni en los que se manipulen sustancias que puedan afectar su salud o desarrollo integral.

CAPÍTULO X. - CAPACITACIÓN TÉCNICA

Sección I - Disposiciones generales

Artículo 226. La administración de las entidades laborales realiza actividades de capacitación técnica de los trabajadores, a fin de dotarlos de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente una ocupación determinada, en correspondencia con las necesidades que el desarrollo del país demanda y en armonía con el derecho de los trabajadores a su superación.

Artículo 227. La administración de las entidades laborales, con colaboración de la organización sindical respectiva, debe cumplir, entre otras, las obligaciones y funciones siguientes:

- a) capacitar a sus trabajadores de acuerdo con las necesidades que plantean sus planes anuales y perspectivas de desarrollo;
- b) incluir las actividades relacionadas con la capacitación y su aseguramiento en el plan técnico-económico;
- c) organizar los cursos que debe desarrollar tomando como base los diversos modos de formación que establece la ley;
- ch) garantizar la base material de estudio que se requiere para los cursos que desarrolla;
- d) propender a la elevación del nivel cultural y técnico de los trabajadores,

Sección II. - Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje

Artículo 228. El personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.

Las entidades laborales podrán excepcionalmente concertar contrato de aprendizaje con los adolescentes de catorce años, sólo cuando éstos sean autorizados a ello por las autoridades competentes, para trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impidan la educación de éstos.

Este contrato se concierta por escrito y por el término fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacitación y la persona que la recibe.

Artículo 229. A los trabajadores que se incorporan a los cursos de capacitación técnica se les confecciona un anexo a su contrato de trabajo en el que constan los nuevos elementos de su relación laboral.

Artículo 230. Los trabajadores y las personas sin vínculo laboral sujetos a contratos de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje, que por las diferentes vías de capacitación técnica se preparan con el fin de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de una ocupación determinada, son remunerados en la forma especial establecida en la ley.

Artículo 231. La relación establecida mediante el contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje o por anexo al contrato de trabajo termina por las causas siguientes:

- a) cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b) iniciativa de cualquiera de las partes;
- c) movilización para el cumplimiento del servicio militar activo.

Artículo 232. El contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje o el anexo al contrato de trabajo puede terminar por iniciativa de la entidad laboral, por las causas siguientes:

- a) ineptitud del sujeto para capacitarse;
- b) falta de idoneidad de la persona;
- c) aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso;
- ch) extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra;
- d) privación de libertad y otras ausencias que por cualquier causa afecten el rendimiento docente normal;
- e) otras causas previstas por la ley.

Sección III. - Facilidades a los trabajadores que estudian en la educación superior

Artículo 233. Los trabajadores que estudian en la educación superior en cursos regulares, pueden obtener como facilidad para realizar esos estudios el número de días de licencia al año que según las distintas especialidades regula la ley, con derecho a recibir en concepto de préstamo el importe de los salarios correspondientes a esos días o a que los referidos días se les concedan como de licencia sin sueldo.

La administración de la entidad laboral, con respecto a los trabajadores que están acogidos a cualquiera de las dos variantes de facilidades antes expuestas, debe programar a partir de la solicitud de los interesados la concesión parcial de las vacaciones anuales pagadas de acuerdo con las necesidades de la docencia.

Artículo 234. En ambas opciones de licencia los días dejados de trabajar por este concepto acumulan

tiempo a los efectos de las vacaciones anuales pagadas.

En casos excepcionales, los trabajadores pueden ser relevados de sus labores para dedicarse a realizar estudios de educación superior en cursos diurnos, caso en el cual perciben un estipendio no reintegrable. La ley regula las condiciones para el otorgamiento de este beneficio.

CAPÍTULO XI. - CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Sección I - Disposiciones generales

Artículo 235. Por el convenio colectivo de trabajo, la administración de una entidad laboral, de una parte, y la representación de la organización sindical correspondiente, de la otra, acuerdan las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones laborales en dicha entidad, a fin de impulsar la ejecución de los planes técnico-económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa de todos los trabajadores.

Artículo 236. Los convenios colectivos de trabajo pueden concertarse entre las administraciones de las entidades laborales siguientes: organismos de la Administración Central del Estado, órganos estatales, direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, empresas, uniones de empresas, unidades presupuestadas, y la organización sindical respectiva. Asimismo, pueden concertarse entre las empresas y dependencias administrativas subordinadas a las organizaciones políticas, sociales y de masas y la organización sindical correspondiente.

Los organismos de la Administración Central del Estado, en relación con las ramas y actividades de las que son rectores, son los facultados para determinar, en lo atinente, los niveles en que se concertarán los convenios colectivos y su periodicidad.

Artículo 237. El convenio colectivo de trabajo tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores, formalizado por escrito y suscrito por las partes, para que tenga validez y eficacia jurídica. Sus estipulaciones son aplicables a todos los trabajadores de la entidad, estuvieren o no afiliados a la organización sindical y fueren o no trabajadores de la misma en el momento de entrar en vigor el convenio.

Los convenios colectivos de trabajo, una vez aprobados en la asamblea general de trabajadores y suscritos por la administración y la organización sindical, tendrán fuerza legal y, por tanto, serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

Artículo 238. Las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo se basan en la ley. Los convenios colectivos de las ramas y actividades de las que son rectores los organismos de la Administración Central del Estado se rigen además, en lo atinente, por los lineamientos trazados por éstos, de común acuerdo con el sindicato nacional correspondiente.

Dichos lineamientos se fundamentan en las directivas aprobadas para la rama en el plan de desarrollo económico-social del quinquenio y deben establecer el contenido de los convenios, el término de su vigencia, las entidades facultadas para concertarlos, el nivel de los órganos que efectuarán el control de su legalidad y cumplimiento, la periodicidad de las comprobaciones de dicho cumplimiento y los órganos encargados de resolver las divergencias que surjan durante su concertación o con motivo de su interpretación, así como los demás particulares que se requieran para su mejor elaboración y aplicación.

Artículo 239. El convenio colectivo de trabajo precisa los derechos y las obligaciones que para la administración de la entidad laboral y para sus trabajadores genera el plan técnico-económico respectivo, a fin de garantizar su cumplimiento, la calificación cultural y técnico-profesional de los trabajadores y los demás aspectos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.

El convenio debe determinar, además, las medidas que garanticen la organización del trabajo y la elevación de la productividad, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y descanso, el fortalecimiento de la disciplina laboral, el aumento de la calidad y cantidad del trabajo, el ahorro de materiales, energía, combustible, agua y otros recursos, la reducción de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales mediante el plan de mejoramiento de las condiciones higiénicas y de trabajo, la emulación socialista, el plan de recreación de los trabajadores y cualquier otro aspecto necesario para lograr resultados más positivos.

Artículo 240. Las divergencias que surjan entre la administración de la entidad laboral y la organización sindical respectiva en las etapas de la elaboración y aprobación del convenio colectivo de trabajo, así como en la posterior interpretación general de sus estipulaciones, se resuelven por los órganos superiores facultados en sus lineamientos generales para conocer estas discrepancias, con la participación de las partes interesadas.

Sección II. - Vigencia y modificación

Artículo 241. El convenio colectivo de trabajo entra en vigor desde que es suscrito por las partes y rige hasta que vence el término por el cual fue concertado.

Artículo 242. La administración de la entidad laboral y la organización sindical respectiva pueden acordar entre sí y proponer modificaciones y adiciones al convenio vigente, las cuales tienen que estar en correspondencia con la legislación vigente y con los lineamientos generales de éste.

Estas modificaciones o adiciones tienen que ser aprobadas en asambleas de trabajadores y suscritas por las partes para que entren en vigor.

Sección III. - Divulgación y control

Artículo 243. El convenio colectivo de trabajo debe ser ampliamente divulgado para conocimiento de todos los trabajadores de la entidad laboral y copias del mismo se remiten a los respectivos órganos administrativos y sindicales de los niveles superiores que están facultados en los lineamientos generales para el control de su legalidad y cumplimiento.

Artículo 244. El incumplimiento por parte de la administración de las obligaciones asumidas mediante los convenios colectivos de trabajo y el incumplimiento de los trabajadores de dichas obligaciones, siempre que en ambos casos el mismo sea imputable a la parte incumplidora, son sancionables de acuerdo con la legislación laboral, administrativa o penal vigente, según la naturaleza del incumplimiento.

CAPÍTULO XII. - SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 245. En la solución de los conflictos laborales rigen los principios siguientes:

- a) el de 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;
- b) el de sencillez, que despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarias;
- c) el de oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral, tanto en el trámite de alegación como en la práctica de la prueba, sin que las cuestiones incidentales entorpezcan la solución del conflicto, que se resuelve por una sola resolución;
- ch) el de impulso de oficio de su sustanciación, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes.

Artículo 246. En todo conflicto en que se ventilan cuestiones que se relacionan con el mejor derecho a ocupar una plaza, o existen razones para estimar que los intereses de una tercera persona pueden ser afectados por la resolución que se adopta, el órgano que conozca deberá citarla, a instancia de parte o de oficio, para que intervenga en el proceso.

Artículo 247. El procedimiento para examinar los conflictos de trabajo se rige por las normas dictadas sobre esa material aplicándose además, con carácter supletorio, en todo lo que no se oponga a lo establecido para el procedimiento laboral, las normas reguladoras de los procesos civiles.

Artículo 248. Las sentencias y demás resoluciones firmes de los órganos encargados de la solución de los conflictos laborales son de obligatorio cumplimiento, aunque se modifique o varíe la dirección de la entidad laboral, así como en el caso de subrogación de otra en su lugar por extinción o fusión de la primera.

Artículo 249. La ley establece la forma y procedimiento para la impugnación de las resoluciones firmes.

De impugnarse una resolución firme, el tribunal o autoridad competente podrá suspender fundadamente la ejecución de la resolución firme en tanto se dirime el proceso de revisión.

Sección II. - Órganos que dirimen los conflictos laborales

Artículo 250. Los conflictos laborales se someten a los órganos siguientes:

- a) los consejos de trabajo;
- b) los tribunales populares del Sistema Judicial.

Los conflictos disciplinarios sujetos a procedimientos especiales se rigen por lo que dispone la ley dictada al efecto.

Artículo 251. Los consejos de trabajo conocen de los conflictos que se susciten entre los trabajadores y entre éstos y las administraciones estatales y de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas, relativos al reconocimiento, concesión y reclamación de los derechos y de las obligaciones emanados de la legislación laboral y de las reclamaciones sobre seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad. En estos casos el procedimiento ante el consejo de trabajo constituye un requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial.

Artículo 252. Las resoluciones de los consejos de trabajo son de obligatorio cumplimiento salvo que alguna de las partes manifieste su inconformidad dentro del término de diez días hábiles, lo que se hace constar por escrito. En tales casos dicha resolución no produce efecto alguno y queda expedito a la parte reclamante el derecho a utilizar la vía judicial.

Artículo 253. Los consejos de trabajo no pueden dictar resoluciones que impliquen violación de la legalidad socialista, renuncia, disminución o modificación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, o que menoscaben el cumplimiento de los planes económicas de la producción o los servicios.

Artículo 254. Los tribunales municipales populares conocen de:

a) las reclamaciones de los trabajadores sobre los derechos y el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación laboral y de seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad, cuando alguna de las partes muestra su inconformidad con la resolución del consejo de trabajo;

b) las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias y la consecuente indemnización por daños y perjuicios cuando éstas son modificadas, por haberse dispuesto la exoneración u otra medida de menor severidad, salvo que se trate de conflictos disciplinarios sujetos a procedimientos especiales;

c) las reclamaciones de los trabajadores contratados en los sectores privado y cooperativo sobre sus derechos laborales y las solicitudes de sus administraciones sobre la aplicación de medidas disciplinarias.

Artículo 255. La sala de lo laboral de los tribunales provinciales populares conoce de los recursos de apelación interpuestos contra sentencias dictadas por los tribunales municipales populares de su provincia y, en primera instancia, las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con las medidas disciplinarias aplicadas al amparo de procedimientos especiales cuando éstos así lo establecen.

Artículo 256. La sala de lo laboral del tribunal provincial popular de La Habana conoce también de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias dictadas por el tribunal municipal popular del municipio especial Isla de la Juventud.

Artículo 257. La sala de lo laboral del tribunal provincial de Ciudad de La Habana conoce, además, de las demandas formuladas contra las resoluciones dictadas en materia de seguridad social a largo plazo en la última instancia de la vía administrativa.

Artículo 258. La sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular conoce del procedimiento de revisión que se establece en esta materia de los recursos de apelación contra las sentencias dictadas por los tribunales provinciales populares en materia de procedimientos especiales, cuando éstos así lo establecen, y de los recursos de apelación contra resoluciones dictadas por la sala de lo laboral del tribunal provincial popular de Ciudad de La Habana en materia de seguridad social a largo plazo.

Sección III. - Términos para reclamar

Artículo 259. Los trabajadores tienen el término de ciento ochenta días para formular reclamaciones relativas a sus derechos laborales. El mencionado término comienza a contarse a partir del día siguiente a aquel en que se haya consumado la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma, salvo las

excepciones que establezca la ley.

Artículo 260. Cuando se trate de reclamaciones que deben presentarse ante el consejo de trabajo, el término expresado en el artículo precedente se interrumpe y, en consecuencia, comienza a contarse nuevamente a partir de la manifestación de inconformidad de alguna de las partes con la resolución del consejo.

Artículo 261. No está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo de los trabajadores y solicitar las rectificaciones correspondientes. No obstante, el cobro de salarios o subsidios dejados de satisfacer total o parcialmente procede sólo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el órgano competente para dirimir los conflictos.

Artículo 262. El trabajador que hubiere sido objeto de una medida disciplinaria por violación de la disciplina del trabajo impuesta por la administración de la entidad laboral puede reclamar contra la misma ante el tribunal municipal popular en el término de diez días hábiles posteriores a su notificación.

Artículo 263. Decursado el término señalado para cada uno de los casos anteriores, se considera que la acción ha prescrito y, por ende, la reclamación es desestimada por esa causa por el órgano facultado para dirimir los conflictos laborales.

Sección IV. - Tratamiento de la inconformidad de los dirigentes y funcionarios administrativos estatales con las medidas disciplinarias impuestas

Artículo 264. El dirigente o funcionario inconforme con la medida impuesta puede recurrir ante la autoridad que la impuso, solicitando su reforma, dentro del término de diez días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución dictada.

Dicha autoridad decide el recurso dentro del término de diez días hábiles posteriores a su interposición.

Si la autoridad facultada a la que se recurre es un jefe de organismo de la Administración Central del Estado o el director administrativo de un órgano local del Poder Popular, éstos deben, antes de resolver el recurso, consultar con el miembro del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros o del órgano local del Poder Popular, según corresponda, que atiende al organismo o dirección administrativa.

Si las medidas disciplinarias son impuestas por los directores de empresas, jefes de delegaciones territoriales u otros excepcionalmente facultados por delegación, el dirigente o funcionario inconforme puede apelar ante el jefe del órgano u organismo correspondiente, también dentro del término de diez días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la disposición correspondiente, y el recurso debe ser resuelto dentro del término de los treinta días hábiles siguientes.

Artículo 265. Las resoluciones firmes que imponen medidas disciplinarias pueden ser revocadas en revisión, en cualquier tiempo, por la misma autoridad facultada para dictarlas, si se conocen hechos de los que no se tuvo noticia antes, aparecen nuevas pruebas o se demuestra fehacientemente la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia de lo dispuesto.

CAPÍTULO XIII. - SEGURIDAD SOCIAL

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 266. El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a sus familiares y a la población en general, mediante el sistema de seguridad social, que comprende un régimen de seguridad social y un régimen de asistencia social. La ley determina en cada caso las personas protegidas y las prestaciones a conceder.

Artículo 267. El Estado garantiza la seguridad social mediante los recursos financieros que anualmente se consignan en el presupuesto del Estado y la adecuada organización administrativa del sistema.

Artículo 268. Las entidades laborales contribuyen a los gastos de la seguridad social de conformidad con las disposiciones establecidas, sin efectuar deducción alguna del salario y demás remuneraciones que perciban los trabajadores.

La falta de pago por la entidad laboral no priva al trabajador y sus familiares del derecho a recibir las prestaciones.

Artículo 269. El régimen de seguridad social protege a los trabajadores asalariados de los sectores estatal, cooperativo y privado, de las organizaciones políticas, sociales y de masas en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional, accidente del trabajo, maternidad, invalidez y vejez; y en caso de muerte del trabajador, protege a sus familiares.

Sección II. - Prestaciones del régimen de seguridad social

Artículo 270. Los trabajadores o, en los casos previstos, sus familiares tienen derecho a recibir prestaciones en servicios, en especie y monetarias.

Artículo 271. Son prestaciones en servicios que se ofrecen gratuitamente:

- a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada;
- b) la rehabilitación física, psíquica y laboral;
- c) los servicios funerarios.

Artículo 272. Son prestaciones en especie que se suministran gratuitamente:

- a) los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado;
- b) los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales;
- c) los medicamentos en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiere hospitalización.

Artículo 273. Son prestaciones monetarias:

- a) el subsidio por enfermedad o accidente;
- b) la prestación económica por maternidad;
- c) las pensiones por invalidez total o parcial;

ch) la pensión por edad;

d) la pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.

Artículo 274. Las prestaciones monetarias pueden alcanzar el 90 por ciento del salario promedio del trabajador.

Sección III. - Subsidio por enfermedad o accidente

Artículo 275. Los trabajadores reciben un subsidio en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional o accidente del trabajo, equivalente a un porcentaje de su salario promedio diario, que oscila entre el 50 y el 80 por ciento de este salario. La ley precisa la cuantía de la prestación en cada caso.

Si la lesión se produce al ejecutar el trabajador un acto heroico salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas, este porcentaje es aumentado en un 20 por ciento.

Artículo 276. El subsidio se paga durante el período de invalidez temporal para el trabajo, en los términos establecidos por la ley, y hasta que se produzca el alta médica o se conceda pensión.

En caso que el trabajador labore bajo contrato por tiempo determinado o ejecución de un trabajo u obra y el origen de la enfermedad o accidente sea común, el subsidio se paga solamente durante el período de vigencia del contrato.

Sección IV. - Prestación económica por maternidad

Artículo 277. La cuantía de la prestación económica a recibir por la trabajadora durante el disfrute de la licencia retribuida por maternidad a que se refiere el artículo 217 de este Código es igual al promedio de ingresos semanales que, por concepto de salarios y subsidios, haya percibido en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de su disfrute. La ley fija el límite mínimo de su cuantía.

Sección V. - Pensiones por invalidez total o parcial

Artículo 278. Los trabajadores tienen derecho a obtener una pensión si presentan invalidez total o parcial para el trabajo. Si la invalidez es de origen común, deben acreditar un tiempo mínimo de servicios prestados de acuerdo con la edad que tengan en el momento de invalidarse.

Artículo 279. La cuantía de la pensión por invalidez total se determina aplicando al salario promedio anual del trabajador el porcentaje que corresponde de acuerdo con los años de servicios prestados y el origen de la invalidez.

Artículo 280. La pensión se incrementa en el 10 por ciento de su importe cuando la invalidez tiene su causa en un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Se establece un incremento adicional de un 20 por ciento sobre la cuantía de la pensión cuando, por la misma causa, el grado de invalidez no permite al trabajador valerse por sí mismo, por lo que requiere constantemente la ayuda de otra persona.

Artículo 281. La pensión por invalidez parcial se concede al trabajador cuando debido a ese estado:

- a) se le reubica en una plaza que tenga fijado un salario inferior al que percibía anteriormente o se le reduce la jornada de trabajo en su propia plaza y, consecuentemente, disminuye su salario;
- b) requiere someterse a tratamiento de rehabilitación intensiva o de larga duración;
- c) recibe cursos de calificación o recalcificación;
- ch) se encuentra pendiente de reubicar por causas que no le son imputables.

Artículo 282. La cuantía de la pensión por invalidez parcial se determina, en los casos de reubicación o reducción de la jornada de trabajo, por un porcentaje que oscila entre el 30 y el 60 por ciento, de acuerdo con los años de servicios prestados y el origen de la invalidez, el que se aplica a la diferencia resultante entre el anterior y el nuevo salario. En los demás casos se aplican al salario que devengaba el trabajador los porcentajes establecidos en la ley.

Artículo 283. Los trabajadores que se invalidan parcial o totalmente al ejecutar un acto heroico, salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas, tienen un incremento del 20 por ciento en la cuantía de la prestación calculada.

Artículo 284. La invalidez total o parcial se determina por las comisiones de peritaje médico, que funcionan en los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

Sección VI. - Pensión por edad

Artículo 285. Los trabajadores tienen derecho a una pensión por razón de su edad y años de servicios, la que puede ser ordinaria o extraordinaria conforme lo define la ley.

Artículo 286. Para la concesión de la pensión ordinaria, los trabajos se clasifican en las siguientes categorías:

- a) categoría 1: los trabajos que se realizan en condiciones normales;
- b) categoría 2: los trabajos en que el gasto de energías, físicas, mentales o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse un desgaste en el organismo mayor que el que corresponda a la edad.

La ley regula el procedimiento para establecer o variar la relación de los trabajos comprendidos en esta categoría.

Artículo 287. La cuantía de la pensión por edad se determina aplicando al salario promedio anual del trabajador el porcentaje que le corresponde de acuerdo con los años de servicios prestados. El 50 por ciento del salario anual del trabajador, en la pensión ordinaria, y el 40 por ciento de este salario, en la pensión extraordinaria, son los mínimos aplicables.

Artículo 288. Los trabajadores que han alcanzado méritos excepcionales a lo largo de su vida laboral tienen un incremento en la cuantía de la pensión. La ley regula el procedimiento para reconocer la condición de trabajador con méritos excepcionales.

Artículo 289. Se concede un incremento especial a aquellos trabajadores de la categoría 1 que, después

de reunir los requisitos para la pensión ordinaria por edad, continúan aportando laboralmente su experiencia al desarrollo del país.

Sección VII. - Pensión por causa de muerte

Artículo 290. La muerte o presunción de muerte del trabajador en activo o del pensionado por invalidez o por edad origina derecho a pensión para sus familiares.

Artículo 291. La cuantía de la pensión por causa de muerte es equivalente a un porcentaje de la pensión por edad o invalidez que correspondió o hubiera correspondido al fallecido. Este porcentaje oscila entre el 70 y el 100 por ciento de la pensión y se determina en dependencia del número de parientes con derecho a ella, y se distribuye por partes iguales entre los concurrentes.

Artículo 292. La viuda que tiene la condición de trabajadora habitual tiene derecho a simultanear su salario con el porcentaje de la pensión que le corresponde.

Sección VIII. - Tramitación de expedientes de seguridad social

Artículo 293. La administración de la entidad laboral tiene la responsabilidad de formar y presentar los expedientes de pensión por edad o invalidez total de sus trabajadores, así como los de pensión originados por la muerte de éstos.

En la invalidez parcial, la administración tiene la responsabilidad de tramitar y presentar los expedientes, efectuar el pago de la pensión y ejecutar el ajuste y control de éste.

Artículo 294. Corresponde a las direcciones municipales de trabajo tramitar los expedientes de pensión por edad o invalidez de los trabajadores desvinculados a los que la ley reconozca el derecho a este beneficio, así como los expedientes originados por muerte de los trabajadores pensionados.

Sección IX. - Régimen de asistencia social

Artículo 295. El régimen de asistencia social complementa las prestaciones otorgadas por el régimen de seguridad social a los trabajadores que requieren una mayor protección económica y ampara, en general, a todas aquellas personas cuyas necesidades esenciales no están aseguradas o que, por sus condiciones de vida o salud, no pueden solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad.

CAPÍTULO XIV. - INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Sección I. - Disposiciones generales

Artículo 296. Por la inspección del trabajo se controla el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de protección higiene del trabajo.

Están sujetos a esta inspección las unidades presupuestadas, las empresas estatales y sus dependencias, las uniones de empresas estatales, las cooperativas y el sector privado de la economía.

Artículo 297. La inspección del trabajo es atribución de los órganos estatales, de los organismos de la Administración Central del Estado y de los sindicatos nacionales, facultados legalmente para ejecutarla.

Sección II. - Inspección estatal del trabajo

Artículo 298. La inspección estatal del trabajo es facultad de:

- a) el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la legislación laboral, de seguridad social y de protección del trabajo;
- 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 y explosiones;
- ch) los órganos y organismos de la Administración Central del Estado, dentro de sus respectivos sistemas;
- d) las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, conforme con las normas y procedimientos establecidos por los organismos rectores, en las dependencias ubicadas en sus territorios respectivos.

Artículo 299. A los fines de que la inspección cumpla cabalmente su cometido debe brindarse la oportunidad de participar en la misma a especialistas del organismo inspeccionado, así como de otros organismos y organizaciones interesados al efecto.

Artículo 300. El control del cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y de protección e higiene del trabajo se ejecuta también, sistemáticamente, por la administración de las entidades laborales a través de autoinspecciones.

Artículo 301. La inspección estatal del trabajo tiene las funciones siguientes:

- a) disponer la eliminación de las infracciones comprobadas;
- b) ordenar la aplicación de las medidas necesarias, en forma inmediata o en el plazo que se determine;
- c) requerir, cuando proceda, el inicio de procedimientos disciplinarios o, en su caso, iniciar procedimientos penales, contra los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores presuntamente responsables de las infracciones comprobadas;
- ch) comprobar el cumplimiento de las medidas ordenadas como resultado de inspecciones anteriores;
- d) las demás que autorice la ley.

Artículo 302. Una vez concluida una inspección, debe suministrarse la información de su resultado a la dirección de la entidad inspeccionada y a la organización sindical correspondiente y, cuando se requiera, a los órganos u organismos a los cuales se encuentra subordinada dicha entidad.

Artículo 303. Si la inspección de los organismos rectores a que se refiere el artículo 298 lo estima necesario para prevenir un peligro grave o inminente para la vida o la salud de los trabajadores o de otras personas, ordena las medidas que prevengan, lo más rápidamente posible, dicho peligro, las cuales pueden consistir en el cese de la utilización de determinados locales, maquinarias, instalaciones, equipos, materias primas y materiales, de forma total o parcial, o la suspensión de manera general del trabajo.

Artículo 304. La ley regula la organización del sistema de inspección estatal del trabajo, las otras funciones, atribuciones y deberes de los organismos de la Administración Central del Estado, así como de las entidades laborales, las atribuciones, facultadas y deberes de los inspectores estatales y el procedimiento según el cual debe realizarse la inspección.

Sección III. - Inspección sindical del trabajo

Artículo 305. La organización sindical puede solicitar informaciones a las entidades laborales sobre la aplicación de las disposiciones que regulan las condiciones de trabajo.

Las entidades laborales están obligadas a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones que se requieran para el mejor desarrollo de la inspección.

Artículo 306. La inspección sindical del trabajo puede disponer la paralización de maquinarias, equipos y tareas y proponer la clausura de locales de trabajo, cuando por sus condiciones se prevé la inminencia de un accidente del trabajo.

Artículo 307. La ley regula la organización del sistema de inspección sindical del trabajo y las funciones, atribuciones y deberes que la organización sindical convenga en asumir.

Sección IV - Responsabilidad por infracciones de la legislación laboral, de seguridad social y de protección e higiene del trabajo

Artículo 308. La responsabilidad por infracciones de la legislación laboral, de seguridad social y de protección e higiene del trabajo es exigible por la vía administrativa y, en su caso, penal, conforme con lo establecido en la legislación de la materia y, en todo caso, puede ser solicitada tanto por la inspección estatal como por la sindical.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Los términos establecidos en el presente Código se consideran referidos a días naturales, salvo cuando expresamente se dispone que son días hábiles.

Los términos comenzarán a contarse a partir del día natural o hábil, según el caso, siguiente al acto que los origina, y vencerán el último día, salvo que éste coincida con un día inhábil, en que el vencimiento se trasladará para el próximo día hábil.

Segunda: Cuando la legislación vigente contenga referencias a regulaciones sustituidas por el texto del presente Código se consideran referidas a los correspondientes capítulos o artículos de éste.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Las medidas disciplinarias firmes impuestas con anterioridad a la vigencia del presente Código continuarán aplicándose hasta su extinción de conformidad con lo establecido en la legislación al amparo de la cual fueron dispuestas.

Segunda.- Las reclamaciones laborales derivadas de hechos acaecidos con anterioridad al presente Código, sea cual fuere la autoridad a cuya competencia estén sometidas, y sobre las cuales no haya

recaído aún decisión firme o no hayan vencido los términos para reclamar, se ajustarán en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se deriven a las disposiciones del presente cuerpo legal.

Tercera.- En materia de empleo y contratación de la fuerza de trabajo, las provincias de La Habana y Ciudad de La Habana mantienen el status actual hasta tanto concluyan los estudios que al respecto se llevan a cabo, oportunidad en que se dispondrá lo que resulte procedente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El Consejo de Ministros y el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social quedan encargados de dictar las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento de este Código.

Segunda.- Las relaciones laborales de los trabajadores de las direcciones superiores de las organizaciones políticas, sociales y de masas se rigen en las cuestiones de inicio, modificación y terminación del contrato de trabajo y disciplina laboral por las reglamentaciones específicas.

Las disposiciones contenidas en el presente Código no son de aplicación a los miembros efectivos de las fuerzas armadas y del Ministerio del Interior.

Tercera.- Se derogan:

I. Leyes:

- 1. sin número, de 19 de junio de 1929 (requisitos para obtener el certificado para ejercer como barbero o peluquero) (*Gaceta Oficial*, 22 de junio de 1929);
- 2. núm. 1225, de 28 de agosto de 1969 (expediente laboral);
- 3. núm. 1240, de 14 de diciembre de 1972 (sobre los días de conmemoración nacional, oficial y feriados);
- 4. artículo 463 de la ley núm. 7, de 19 de agosto de 1977, último párrafo (procedimiento civil, administrativo y laboral);
- 5. núm. 12, de 27 de diciembre de 1977 (no creación de salarios históricos);
- 6. artículo 41 de la ley núm. 13, de 28 de diciembre de 1977 (protección e higiene del trabajo).

II. Decretos-leyes:

- 1, núm. 215, de 16 de mayo de 1934 (sobre utilización del albayalde o cerusa, sulfato de plomo y prohibición de trabajos para menores y mujeres);
- 2, núm. 598 1, de 16 de octubre de 1934 (trabajo de la mujer y a domicilio);
- 3, núm. 78 1, de 28 de diciembre de 1934 (disposiciones sobre la mujer embarazada);
- 4, núm. 105, de 25 de julio de 1935 (sobre empleo de albayalde en la pintura);
- 5, núm. 3, de 25 de abril de 1977 (organización sindical);
- 6, núm. 11, de 14 de diciembre de 1977 (violaciones de la disciplina laboral);
- 7, núm. 32, de 16 de febrero de 1980 (medidas disciplinarias);
- 8, inciso C del artículo 8 del decreto-ley núm. 36, de 29 de marzo de 1980 (disciplina de dirigentes y funcionarios);
- 9, núm. 40, de 16 de octubre de 1980 (contrato de trabajo);
- 10, núm. 41, de 9 de marzo de 1981 (sobre vacaciones anuales pagadas).

111. Decretos:

- 1. núm. 1904, de 29 de noviembre de 1929 (reglamento de la ley de 19 de junio de 1929);
- 2. núm. 2513 1, de 19 de octubre de 1933 (sobre jornada máxima de trabajo);
- 3. núm. 2763, de 30 de agosto de 1934 (por el que se establece la obligación de tener un enfermero graduado en minas, talleres de ferrocarril, centrales azucareras y fábricas de más de doscientos obreros);
- 4, núm. 2774, de 30 de septiembre de 1935 (modificación al decreto núm. 2763, de 30 de agosto de 1934);
- 5. núm. 3 1, de 31 de diciembre de 1935 (sobre la obligación de poner sillas o bancos con respaldo a los obreros que laboran sentados);
- 6. núm. 3 185, de 8 de noviembre de 1940 (sobre jornada de trabajo);
- 7. núm. 3 104, de 23 de septiembre de 1948 (medidas de seguridad para las casetas de cinematógrafos);
- 8. núm. 3041, de 19 de septiembre de 1950 (sobre los certificados de aptitud para ejercer como manicuras y pedicuras);
- 9. artículo 8 del decreto núm. 13, de 18 de noviembre de 1977 (sobre los disponibles);
- 10. inciso a) del artículo 83 del decreto núm. 42, de 24 de mayo de 1979 (reglamento general de las empresas estatales);
- 11. núm. 73, de 22 de agosto de 1980 (política de empleo);
- 12. núm. 8 1 3, de 1 O de marzo de 1981 (vacaciones anuales pagadas).

IV. Resoluciones:

- 1, núm. 3073, de 19 de enero de 1951 (protección a los peones de ganado);
- 2, núm. 3064, de 22 de enero de 1951 (seguridad e higiene en labores en neveras y congeladores);
- 3, núm. 3078, de 29 de enero de 1951 (sobre los certificados de barberos, peluqueros, manicuras y pedicuras);
- 4, núm. 74, de 24 de mayo de 1956 (sobre el alojamiento de la tripulación);
- 5, núm. 214, de 1.º de octubre de 1956 (sobre el mareaje de los fondos de 1 000 kilos o más);
- 6, núm. 5798, de 27 de agosto de 1962 jornada de trabajo, etc.);
- 7, núm. 7, de 1.11 de marzo de 1974 (trabajo extraordinario);
- 8, núm. 75, de 23 de diciembre de 1977 (procedimiento de baja de trabajadores disponibles);
- 9, núm. 369, de 15 de octubre de 1979 (trabajo extraordinario);
- 10, núm. 532, de 13 de octubre de 1980 (vacaciones anuales de trabajadores agrícolas);
- 11, núm. 41 1, de 9 de enero de 1980 (clasificación de las normas);
- 12, núm. 468, de 19 de junio de 1980 (consideración de cierto tipo de calzado como medio de protección individual);
- 13, núm. 770, de 16 de junio de 1981 (traslado a otro trabajo);
- 14, núm. 1718, de 22 de octubre de 1982 (trabajo extraordinario).

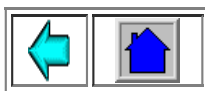
V. Instrucciones:

- 1, núm. 6, de 1.º de febrero de 1967 (metodología para el estudio de normas de protección por puestos);
- 2, núm. 15, de 14 de junio de 1969, y núm. 3 1, de 6 de mayo de 1971 (normas de protección en los centros de acopio de caña);
- 3, núm. 1, de 20 de marzo de 1972 (instrucciones para la organización y normación del trabajo);
- 4, núm. 45, de 29 de diciembre de 1977 (complementaria de la resolución núm. 75, de 23 de diciembre de 1977);
- 5, núm. 117 (OTS-G, de 19 de octubre de 1979) (trabajo extraordinario);

- 6, núm. 178 (OTS-G, de 30 de enero de 1980) (sobre clasificación de las normas);
- 7, núm. 245 (OTS-G, de 9 de abril de 1980) (sobre clasificación de las normas);
- 8, núm. 325 (OTS-G, de 17 de julio de 1980) (sobre clasificación de las normas).

Cuarta: Se deroga también cualquier otra disposición o cláusula legal que se oponga al cumplimiento de lo dispuesto en el presente Código.

Quinta: Este Código comentará a regir a partir del 26 de julio de 1985.



Sus comentarios y sugerencias diríjelas a: etmsj@oit.or.cr

Dirección: Apartado Postal 10170, 1000 San José, Costa Rica
Tel. +(506) 253-7667 / 7622 / 9376, Fax. +(506) 224-2678
Ofi plaza del Este - Edificio B - 3 Piso (Rotonda de la Bandera), Sabanilla, San José

Esta página fue creada por [JF](#) y aprobada por AB. Última actualización: 30.07.98.

[Copyright © 1998](#) ETM, San José

[Descargo de responsabilidad](#)



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM)
San José (Costa Rica)

Notas, Estudios y Documentos

CODIGO DE TRABAJO DE CUBA

Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, por la que se promulga el Código de Trabajo. (*Gaceta Oficial*, 23 de febrero de 1985, núm. 2, pág. 17)

Nota del editor: Código de trabajo vigente al 30 de marzo de 1998

Indice

CAPÍTULO I. - PRINCIPIOS BÁSICOS

- Sección I.- Fundamentos del derecho laboral
- Sección II.- Objetivos del Código de Trabajo y ámbito de aplicación
- Sección III.- Entidad laboral
- Sección IV.- Organización sindical

CAPÍTULO II.- CONTRATO DE TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Capacidad para concertar contratos de trabajo
- Sección III.- Formas de celebrar el contrato
- Sección IV.- Tipos de contratos
- Sección V.- Período de prueba
- Sección VI.- Contenido de los contratos de trabajo
- Sección VII.- Traslado a otro trabajo
- Sección VIII.- Suspensión de la relación laboral
- Sección IX.- Escalafones

- Sección X.- Evaluación de los trabajadores
- Sección XI.- Terminación del contrato de trabajo
- Sección XII.- Expediente laboral
- Sección XIII.- Relación laboral por designación y por elección
- Sección XIV.- Relaciones laborales especiales

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Jornada de trabajo
- Sección III.- Horario de trabajo
- Sección IV.- Trabajo extraordinario
- Sección V.- Pausas en la jornada laboral
- Sección VI.- Descanso semanal
- Sección VIII.- Vacaciones anuales pegadas

CAPÍTULO IV.- SALARIOS Y OTROS PAGOS

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Organización del salario
- Sección III.- Incrementos y adiciones
- Sección V.- Garantías del salario
- Sección VI.- Condiciones del pago del salario
- Sección VII.- Otros pagos

CAPÍTULO V.- NORMACIÓN DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Planificación y ejecución de la normación del trabajo
- Sección III.- Aprobación de las normas y normativas de trabajo
- Sección IV.- Implantación de las normas
- Sección V.- Revisión de las normas y normativas de trabajo
- Sección VI.- Control de las normas de trabajo

CAPÍTULO VI.- DISCIPLINA LABORAL

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Medidas encaminadas a estimular el éxito en el trabajo
- Sección IV.- Aplicación de las medidas disciplinarias
- Sección VI.- Reglamentos disciplinarias
- Sección VIII.- Responsabilidad material
- Sección IX.- Rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente

CAPÍTULO VII.- PROTECCIÓN E HIGIENE DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Obligaciones y derechos recíprocos
- Sección III.- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Sección IV.- Construcciones e instalaciones
- Sección V.- Derecho a no laborar en situaciones de peligro

CAPÍTULO VIII.- TRABAJO DE LA MUJER

- Sección I.- Plazas preferentes para mujeres
- Sección II.- Condiciones de trabajo para la mujer
- Sección III.- Protección especial a la mujer
- Sección IV.- Protección a la maternidad

CAPÍTULO IX.- TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Condiciones especiales de trabajo
- Sección III.- Prohibiciones

CAPÍTULO X.- CAPACITACIÓN TÉCNICA

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje

CAPÍTULO XI.- CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales

- Sección II.- Vigencia y modificación
- Sección III.- Divulgación y control

CAPÍTULO XII.- SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Órganos que dirimen los conflictos laborales
- Sección III.- Términos para reclamar

CAPÍTULO XIII.- SEGURIDAD SOCIAL

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Prestaciones del régimen de seguridad social
- Sección III.- Subsidio por enfermedad o accidente
- Sección IV.- Prestación económica por maternidad
- Sección V.- Pensiones por invalidez total o parcial
- Sección VI.- Pensión por edad
- Sección VII.- Pensión por causa de muerte
- Sección VIII.- Tramitación de expedientes de seguridad social
- Sección IX.- Régimen de asistencia social

CAPÍTULO XIV.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- Sección I.- Disposiciones generales
- Sección II.- Inspección estatal del trabajo
- Sección III.- Inspección sindical del trabajo

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I.- PRINCIPIOS BÁSICOS

Sección I.- Fundamentos del derecho laboral

Artículo 1. El derecho laboral cubano 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, que se rige por un sistema de economía basado en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, así como por el principio de distribución socialista: «de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo».

Artículo 2. El derecho laboral cubano está integrado por el presente Código de Trabajo 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 3. Los principios fundamentales que rigen el derecho laboral cubano son los siguientes:

- a) el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano;
- b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades;
- c) el trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación;
- ch) las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades, a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo;
- d) el trabajo es remunerado conforme con su calidad y cantidad;
- e) todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos;
- f) todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios;
- g) todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas;
- h) se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo;
- i) todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- j) todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores;
- k) todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con lo que establece la ley;
- l) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por

maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere;

l) los adolescentes que excepcionalmente se incorporan al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y psíquico y su adecuada formación cultural y profesional;

m) todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo, observar la disciplina laboral y cuidar los objetos, medios o instrumentos de trabajo.

Sección II.- Objetivos del Código de Trabajo y ámbito de aplicación

Artículo 4. El Código de Trabajo tiene como objetivo regular las relaciones jurídico-laborales en Cuba, a fin de coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina del trabajo y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad socialista, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

También contribuirá al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales socialistas.

Artículo 5. Las relaciones jurídico-laborales que se regulan en el presente Código son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso.

Artículo 6. Las disposiciones del presente Código regulan las relaciones jurídico laborales existentes entre las entidades radicadas en el territorio nacional y los ciudadanos cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el país. Asimismo, regulan 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. La ley adecua, en caso necesario, las disposiciones del presente Código a las características de las actividades con particularidades muy especiales.

Sección III.- Entidad laboral

Artículo 7. A los efectos de este Código son entidades laborales:

a) los organismos de la Administración Central del Estado, los órganos estatales o, en su caso, las dependencias administrativas de éstos, así como las demás unidades presupuestadas;

b) Las empresas estatales y las uniones de empresas estatales;

c) Las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas;

ch) Las cooperativas de producción agropecuaria y sus organizaciones con respecto a los trabajadores no miembros de éstas;

d) Las empresas y propietarios del sector privado con respecto a los trabajadores asalariados;

e) cualquier otra con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales.

Artículo 8. El jefe de la entidad laboral, los demás dirigentes dentro de sus respectivas áreas y los funcionarios tienen el deber de cumplir y hacer cumplir las tareas emanadas de sus planes de producción o de servicios y de crear las condiciones para que sus trabajadores puedan realizar el trabajo con la más alta eficiencia económica.

A este fin, la dirección de la entidad tiene que trabajar coordinadamente con la organización sindical a ese nivel.

Artículo 9. El jefe de la entidad laboral actúa a nombre y en representación de la misma y puede delegar parte de su autoridad en los dirigentes que le están subordinados, de acuerdo con lo que se dispone en la ley.

Artículo 10. El jefe de la entidad laboral en relación con la totalidad de los trabajadores de la misma, y los demás dirigentes y funcionarios respecto a sus subordinados, están facultados para impartir instrucciones de trabajo, dentro del marco de la legalidad socialista.

Artículo 11. La dirección de la entidad laboral debe adoptar las medidas encaminadas a:

a) utilizar racionalmente la fuerza de trabajo y los objetos, medios e instrumentos de trabajo;

mejorar continuamente la organización y normación del trabajo, con el fin de elevar la productividad y eficiencia laboral;

c) mejorar sistemáticamente las condiciones de trabajo y cumplir las reglas y normas aplicables en materia de protección e higiene del trabajo;

ch) aplicar consecuentemente y dentro del límite de sus facultadas el pago por la calidad y cantidad del trabajo, con vista a elevar el interés material de los trabajadores por la obtención de buenos resultados en la actividad;

d) garantizar la correcta aplicación de la política laboral y salarial;

e) garantizar la observancia de una adecuada disciplina laboral;

f) ejecutar los pagos de la seguridad social previstos por la ley a los trabajadores y realizar los trámites establecidos para hacer efectivos los beneficios de la seguridad social a los trabajadores y a su familia en caso de muerte de éstos;

g) asegurar con recursos de la entidad laboral la formación técnico profesional y la elevación sistemática del nivel profesional de los trabajadores;

h) garantizar la adopción de todas las medidas tendentes al ahorro de materias primas, materiales, energía, agua y cuantos recursos sean posibles;

i) propiciar y apoyar el trabajo de los innovadores y racionalizadores y de las brigadas técnicas juveniles y otras organizaciones que puedan coadyuvar al mejor desenvolvimiento del trabajo.

Artículo 12. El inicio de la vida laboral de los nuevos trabajadores, en especial de los jóvenes, es un hecho de destacada relevancia para el desarrollo de la conciencia laboral y el fortalecimiento de la